



ACADEMIA MILITAR

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as questões de género e o seu impacto na Academia Militar

Autor: Aspirante de Administração Militar Andreia Carvalho Alves

Orientador: Tenente-Coronel de Administração Militar (Doutor) Artur Manuel Vieira Saraiva

Mestrado Integrado em Administração Militar
Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, setembro de 2020



ACADEMIA MILITAR

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as questões de género e o seu impacto na Academia Militar

Autor: Aspirante de Administração Militar Andreia Carvalho Alves

Orientador: Tenente-Coronel de Administração Militar (Doutor) Artur Manuel Vieira Saraiva

Mestrado Integrado em Administração Militar
Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, setembro de 2020

EPÍGRAFE

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.
Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.”

Madre Teresa de Calcutá.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, ao meu irmão Nuno e ao Miguel,
porque lhes devo tudo o que sou.

AGRADECIMENTOS

Ao escrever esta página de agradecimentos, é o momento de olhar para trás, reviver e gratificar todas as pessoas que contribuíram para o sucesso destes cinco anos e, mais do que eu, permitiram que se escrevesse cada página deste Trabalho de Investigação Aplicada. Desde já agradeço a vossa presença e contributo na minha vida. Sem vocês, nada disto teria sido possível.

Ao meu Orientador, Tenente-Coronel Artur Manuel Vieira Saraiva quero agradecer por me ter dado a honra de trabalhar com um profissional de excelência e pela exímia orientação. Obrigado por todos os conhecimentos transmitidos, pelas palavras de incentivo, pelo rigor, espírito crítico e sobretudo pela disponibilidade permanente. É, sem dúvida, uma referência.

Ao meu Diretor de Curso, Tenente-Coronel Paulo Gomes pelo acompanhamento e preocupação mostrados ao longo deste percurso.

Não posso, ainda, deixar de agradecer a todos os alunos e docentes da Academia Militar que colaboraram, deram vida e conteúdo ao meu estudo. Ao Ex.mo Major General Vieira Borges, Comandante da Academia Militar, ao Sr. Coronel Oliveira Ribeiro, ao Sr. Coronel Lopes da Silva, ao Sr. Tenente-Coronel Paulo Machado, à Sra. Tenente-Coronel Diana Morais, à Sra. Major Helga Lopes, ao Sr. Major João Reis, à Sr. Professora Sofia Menezes, o meu obrigado pela disponibilidade que mostraram, sem hesitar, em contribuir para este exercício académico, através da partilha de conhecimentos das visões de cada um e recomendações dadas.

À Sra. Professora Silvina Guerra e à Sra. Professora Sofia Doutel agradeço de igual forma pela amabilidade que mostraram na revisão do trabalho.

Agradeço também à minha filhota, Sabina Muduc, que tantas vezes me esgotou a paciência, mas que nunca me falhou e esteve sempre lá, para me fazer rir, e para me deixar chorar.

Gostaria de expressar também o meu agradecimento à minha família e aos meus amigos, os quais foram para mim o suporte necessário para a concretização desta etapa e a força necessária para enveredar neste caminho. Em especial à Sofia Acha que juntas e até sermos velhinhas, levaremos esta amizade. Espero deixar-vos orgulhosos.

Por fim, deixar umas palavras especiais à tríade imprescindível da minha vida. Aos meus Pais, Paula e Tomás, pela educação transmitida, pelo amor, pelas lições de vida e por toda a dedicação ao longo dos meus vinte e três anos. Obrigada por me terem ensinado a lutar por aquilo que acredito, por me terem deixado voar, mas continuarem a ser o porto de abrigo que me faz sempre querer voltar. Se hoje estou no ponto em que me encontro tudo se deve a vós.

Ao meu irmão Nuno, um agradecimento especial por aquilo que és e me fazes ser. Que eu possa continuar a ver-te crescer e a acompanhar-te nas tuas vitórias. Ocupas um lugar muito especial no meu coração.

Ao Miguel, por todo o amor, confiança, apoio e motivação, não hoje, não nesta fase, mas em todos os momentos desde o primeiro dia em que o conheci. Obrigada por me relembrares sempre que as coisas não caem do céu e que o essencial é invisível aos olhos.

Palavras nunca serão suficientes.

Serei eternamente grata.

Andreia Alves

RESUMO

A integração da perspectiva de género tem sido habitualmente analisada na literatura numa vertente da eficácia das operações militares, prevalecendo uma abordagem orientada para a necessidade da participação feminina, conforme reconhecida na agenda “Mulheres, Paz e Segurança” da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (2000). Consequentemente, o desafio que atualmente se coloca às instituições militares reside na consciencialização e na formação dos seus quadros, em particular, os da Academia Militar (AM), pois assume um papel catalisador para educar os futuros Oficiais e líderes militares.

Assim, a presente investigação traz a perspectiva de género para a área da formação e, tem como principal objetivo perceber de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das mulheres e, contribuir com medidas que possam melhorar o processo da integração das militares femininas.

Para tal, adotando um raciocínio indutivo, recorreu-se a uma estratégia metodológica mista do tipo de estudo de caso e utilizou-se como principais técnicas de recolha de dados a análise documental, o *focus group*, o inquérito por entrevista e o inquérito por questionário.

Os resultados obtidos através da triangulação dos dados da pesquisa de campo, revelam que o tema do género ainda é associado apenas às mulheres. E, neste sentido, as cadetes femininas, apesar de aceites pelos seus pares masculinos e de formalmente não existirem divisões de papéis entre géneros, os estereótipos de género provenientes da construção social determinados pelas características biológicas, continuam a ser evidenciados e constituem um obstáculo na integração das cadetes femininas.

Conclui-se que a inclusão na área da formação a temática do género nas diferentes disciplinas, poderá potenciar a sensibilidade, o conhecimento e a compreensão dos alunos relativamente às questões relacionadas com implementação de políticas de igualdade e de integração da perspectiva de género em ambiente militar.

Palavras-chave: Academia Militar; Género; Integração da Perspetiva de Género; Formação; RCSNU 1325.

ABSTRACT

Gender mainstreaming has usually been analyzed in the literature on the effectiveness of military operations, with an approach focused on the need for female participation, as recognized in the “Women, Peace and Security” agenda of United Nations Security Council Resolution 1325 (2000). As a result, the challenge currently facing military institutions is to raise the awareness and training of their staff, particularly those of the Military Academy (AM), as it plays a catalytic role in educating future officers and military leaders.

Thus, the present research provides a gender perspective in the area of training and, as a main objective, it is to understand how policies in the context of the "Women, Peace and Security" agenda have exerted influence on organizational culture of AM, as well as understanding the aspects that hinder or facilitate the integration of women, and to contribute with measures that can improve the process of integration of female soldiers.

For such purpose, by adopting an inductive reasoning, it was applied a mixed methodological strategy case study and used as the main techniques of data collection the documentary analysis, the focus group, the interview survey and the survey by questionnaire.

This analysis, completed with the triangulation of research data showed that gender theme is still associated only with women. And, in this sense, female cadets, although accepted by their male peers and formally there are no divisions of gender roles, gender stereotypes of social construction determined by biological characteristics continue to be identified as an obstacle and taken into account in the integration of female cadets.

It is concluded that the inclusion in the area of training the theme of gender, in the different disciplines will help to increase awareness, knowledge and understanding of the pupils regarding the issues related to the implementation of policies for equality and integration of the gender perspective in military environment.

Keywords: Military Academy; Gender; Integration of Gender Perspective; Training; RCSNU 1325.

ÍNDICE GERAL

EPÍGRAFE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE QUADROS	x
ÍNDICE DE TABELAS	xi
LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	xiii
INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
CAPÍTULO 1. O GÉNERO EM CONTEXTO MILITAR	5
1.1. Sob a ótica das esferas cultural e social.....	7
1.2. Sob a ótica da esfera militar	8
1.3. Síntese Conclusiva	11
CAPÍTULO 2. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO: DO CONTEXTO INTERNACIONAL AO CONTEXTO NACIONAL	13
2.1. Organização das Nações Unidas	13
2.2. Organização do Tratado do Atlântico Norte	16
2.3. União Europeia	19
2.4. Responsabilidades Nacionais.....	20
2.4.1. Exército	22
2.4.2. Academia Militar	22
2.5. Síntese conclusiva.....	24
PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO ...	25
CAPÍTULO 3. METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS	25
3.1. Definição dos objetivos da investigação	26
3.2. Tipo de Estudo.....	27

3.3. Técnicas, procedimentos e meios utilizados	28
3.3.1. Recolha de dados e instrumentos de medida.....	28
3.3.2. Amostragem: composição e justificação.....	30
3.3.3. Tratamento dos dados	31
CAPÍTULO 4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS ...	33
4.1. Do passado ao presente: entrada do género feminino na Academia Militar	33
4.2. A atualidade: o processo de integração	36
4.2.1. Integração entre pares	36
4.2.1.1. Relacionamento entre pares.....	37
4.2.1.2. Diferenças quanto ao género	39
4.2.1.3. Tabelas físicas.....	41
4.2.1.4. Tratamento diferenciado.....	43
4.2.2. Desafios atuais	44
4.2.3. Estratégias adotadas	46
4.2.4. Impacto das medidas implementadas.....	47
4.2.5. Melhorias	49
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
APÊNDICES	I
ANEXOS.....	XLVII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 - Estrutura do Trabalho de Investigação	4
Figura n.º 2 - Evolução da percentagem de mulheres nas Forças Armadas da NATO	7
Figura n.º 3 - Gráfico circular das respostas acerca da comparência em palestras sobre o género	47
Figura n.º 4 - Organograma da Academia Militar	L

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 1 - Ligação das Responsabilidades Nacionais (IIIPNA - Defesa Nacional - Exército - Academia Militar).....	23
Quadro n.º 2 - Relação entre o objetivo geral e a pergunta de partida com os respetivos objetivos específicos e as perguntas derivadas.....	27
Quadro n.º 3 - Perceções de concordância dos cadetes perante as afirmações Q.8A, Q.11A e Q.18A	44
Quadro n.º 4 - Perceções de concordância dos cadetes perante as afirmações Q.4B e Q.5B.	49
Quadro n.º 5 - Perceções de concordância dos cadetes perante a afirmação Q.6B	50
Quadro n.º 6 - Modelo de análise	VI
Quadro n.º 7 - Caracterização dos participantes do <i>Focus Group</i>	X
Quadro n.º 8 - Perguntas do Guião da Entrevista	XII
Quadro n.º 9 - Caracterização dos entrevistados	XIII
Quadro n.º 10 - Análise das respostas dos <i>focus group</i>	XXI
Quadro n.º 11 - Análise das respostas dos entrevistados.....	XXX
Quadro n.º 12 - Caracterização da Amostra	XLV

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela n.º 1 - Natureza do estudo.....	25
Tabela n.º 2 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.16A desagregada por sexos e ano	38
Tabela n.º 3 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.14A desagregada por sexos e ano	42
Tabela n.º 4 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.15A desagregada por sexos e curso	42
Tabela n.º 5 - Estatísticas totais da caracterização biográfica dos inquiridos	XVII
Tabela n.º 6 - Estatísticas totais que compõem o sexo dos inquiridos	XVII
Tabela n.º 7 - Estatísticas totais que compõem o sexo dos inquiridos	XVII
Tabela n.º 8 - Estatísticas totais que compõem os cursos dos inquiridos.....	XVII
Tabela n.º 9 - Estatísticas totais que compõem o ano de frequência dos inquiridos	XVIII
Tabela n.º 10 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos à entrada das mulheres na Academia Militar	XVIII
Tabela n.º 11 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados às mudanças organizacionais relacionadas com a entrada das mulheres na Academia Militar.....	XVIII
Tabela n.º 12 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos à integração das mulheres na Academia Militar.....	XIX
Tabela n.º 13 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados ao grau de integração das mulheres na Academia Militar	XIX
Tabela n.º 14 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspetiva de género.....	XIX
Tabela n.º 15 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados às estratégias adotadas para a integração da perspetiva de género	XX
Tabela n.º 16 - Estatística de fiabilidade: cálculo do Alfa de Cronbach dos itens que compõem o inquérito por questionário.....	XX
Tabela n.º 17 - Significado atribuído aos diferentes valores de Alfa de Cronbach	XX
Tabela n.º 18 - Dados relativos às mudanças institucionais causadas pela entrada das mulheres: frequências e percentagens	XLV
Tabela n.º 19 - Dados relativos à integração das mulheres na Academia Militar: frequências e percentagens.....	XLVI
Tabela n.º 20 - Dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspetiva de género: frequências e percentagens	XLVI

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICES	I
APÊNDICE A - BASE CONCEPTUAL.....	II
APÊNDICE B - PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA RCSNU 1325.....	IV
APÊNDICE C - MODELO DE ANÁLISE	VI
APÊNDICE D - CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO <i>FOCUS GROUP</i> ...	X
APÊNDICE E - GUIÃO DOS <i>FOCUS GROUP</i>	XI
APÊNDICE F - PERGUNTAS DO GUIÃO DE ENTREVISTA.....	XII
APÊNDICE G - CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	XIII
APÊNDICE H - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	XIV
APÊNDICE I - ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO	XVII
APÊNDICE J - QUADRO DE ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DOS <i>FOCUS GROUP</i>	XXI
PERGUNTAS DERIVADAS	XXI
APÊNDICE K - QUADRO DE ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS .	XXX
APÊNDICE L - QUADROS E TABELAS DO QUESTIONÁRIO DE APOIO À ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	XLV
ANEXOS	XLVII
ANEXO A - SÍNTESE DAS RESOLUÇÕES SUBSEQUENTES À RESOLUÇÃO 1325	XLVIII
ANEXO B - ORGANOGRAMA DA ACADEMIA MILITAR	L

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

A

AM	Academia Militar
APA	<i>American Psychological Association</i>
Art.º	Artigo

C

CEME	Chefe de Estado Maior do Exército
Cfr.	Conforme
CFT	Comando das Forças Terrestres
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas

D

DPKO	<i>Department of Peacekeeping Operations</i>
------	--

E

EAPC	Conselho de Parceria Euro-atlântica
EM	Estado-Membro
ESE	Escola de Sargentos do Exército
EUA	Estados Unidos da América

F

FFAA	Forças Armadas
FND	Forças Nacionais Destacadas

G

GENAD	<i>Gender Advisor</i>
GFP	<i>Gender Focal Points</i>
GNR	Guarda Nacional Republicana

I

IDI	Investigação, Desenvolvimento e Inovação
-----	--

IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
ISAF	Força Internacional de Assistência para a Segurança
IUM	Instituto Universitário Militar

K

KFOR	Força do Kosovo
------	-----------------

M

MAI	Ministério da Administração Interna
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MJ	Ministério da Justiça
MNE	Ministério dos Negócios Estrangeiros

N

NCGP	<i>NATO Committee on Gender Perspectives</i>
NEP	Normas de Execução Permanente

O

OCAD	Órgãos Centrais de Administração e Direção
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
ONG	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCE	Organização para a Segurança e Cooperação na Europa
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte

P

PCM	Presidência do Conselho de Ministros
PCSD	Política Comum de Segurança e Defesa
PD	Pergunta Derivada
PLOP	Países de Língua Oficial Portuguesa
PNA	Plano Nacional de Ação
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PP Pergunta de Partida

PSDNI Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade

R

RCFTIA Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

RCSNU Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas

RU Reino Unido

S

SLS *Senior Leader Seminar*

SPSS *Statistical Package for the Social Sciences*

T

TIA Trabalho de Investigação Aplicada

U

UE União Europeia

UNIFEM Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

W

WPS *Women, Peace and Security*

INTRODUÇÃO

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), enquadrado na estrutura curricular referente ao ciclo de estudos do Mestrado Integrado em Administração Militar, está subordinado ao tema: “A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as questões de género e o seu impacto na Academia Militar”.

Esta investigação tem como objetivo contribuir para a produção científica e académica sobre género, conflito e paz, bem como o papel que o Exército, nomeadamente a Academia Militar, desempenha neste contexto. Como tal, é analisado o modo como a Academia Militar tem contribuído para a prossecução das metas traçadas pela Resolução 1325 e consequentemente pelos Planos Nacionais de Ação e Planos Setoriais da Defesa Nacional para a agenda “Mulheres, Paz e Segurança”.

Com o aumento da participação feminina nos diversos setores da sociedade, e o incremento desde a década de 90 do número de militares do sexo feminino nas fileiras das Forças Armadas (FFAA), o conceito da igualdade de género ganhou protagonismo (Pereira, 2018). Estes desenvolvimentos quer na perspetiva da igualdade, quer na sua integração, chamaram a atenção da comunidade internacional para a necessidade de respostas adequadas, e a Perspetiva de Género começou a fazer parte da agenda internacional com a aprovação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) a 31 de outubro de 2000. Este documento assenta em três princípios fundamentais: a participação, a prevenção, e a proteção (ONU, 2000). No que diz respeito à participação, os Estados-Membros (EM) são incentivados a “assegurar uma maior representação das mulheres em todos os níveis de decisão nas instituições e mecanismos” (ONU, 2000, p. 2); a prevenção, exige o respeito e a defesa dos direitos das mulheres contra a violência sexual baseada no género e noutras violações dos direitos humanos; e, por último, a proteção da segurança e necessidades das mulheres e meninas apela à adoção de uma perspetiva de género (ONU, 2000). Isto inclui a formação e o treino de pessoal sensível ao género e uma maior atenção às iniciativas, necessidades e interesses em situações de conflito e de paz (Carreiras, 2010b).

A Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e a União Europeia (UE) não passaram incólumes a este tema, e expuseram aos seus EM diretivas focadas na integração

da Perspetiva do Género, orientada para o planeamento e condução das missões (Guerrina e Wright, 2016).

Sendo Portugal membro destas organizações, é da sua responsabilidade implementar ações exequíveis e concretas através de Planos Nacionais de Ação (PNA) e estratégias nacionais. E, neste seguimento, também as FFAA necessitam de desenvolver planos setoriais e implementar ações por meio do *mainstreaming* para cumprir com as pretensões definidas (Hurley, 2017), isto é, pretende-se que as políticas definidas tenham em conta, em todo o seu processo de planeamento, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, assim como as relações hierarquizadas existentes entre eles. Com isto, o objetivo é abranger todas as dimensões relevantes da organização, prever a utilização de métodos e instrumentos concretos, definir as responsabilidades e atestar que existem as competências necessárias para alcançar os resultados esperados dentro do prazo previsto (NATO, 2017b).

De facto, desde que a Resolução 1325 foi aprovada, tem-se vindo a observar uma intensificação do género feminino na Instituição Militar, assim como a eliminação das restrições no acesso das mulheres a qualquer função. Assiste-se, também, a uma total igualdade de salário e à equidade de progressão na carreira. Porém, ainda existe um conhecimento redutor dos conceitos e da temática da integração da perspetiva de género, e simultaneamente não se verifica uma incidência significativa na formação desta vertente (Egnell, 2016).

A Academia Militar (AM) como instituição que pertence ao Ensino Superior Militar, deve estar adequada “às exigências da formação na área da Defesa e [em] estreita articulação com as restantes instituições de ensino superior nacional, [que devem] ser vistas como contributos estruturantes do salto qualitativo que a Defesa Nacional é desafiada a dar nas próximas décadas”¹ (Cravinho, 2018, p. 3).

Deste modo, urge a necessidade demonstrada pelo III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022 de a AM se constituir como meio difusor para a operacionalização dos objetivos definidos. Para tal, a AM deve aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática, sensibilizar e garantir a formação adequada às exigências da educação na área da Defesa, para que os futuros Oficiais consigam tornar-se cada vez mais

¹ Intervenção do Ministro da Defesa Nacional, João Gomes Cravinho, por ocasião da Abertura Solene do ano letivo do IUM. Cfr. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=9f8f2a13-fa26-4a6e-83bc-80f15ccd0079>, disponível em 4 de fevereiro de 2020, às 09h05m.

eficazes nas suas tomadas de decisão, colmatando a atual falta de informação e, em certa medida, de formação específica dos seus recursos humanos sobre as questões de género. Para além disto, esta Instituição de prestígio está em constante interação com a sociedade civil, e como tal, desempenha um papel decisivo na afirmação da qualidade, amplamente reconhecida através dos seus contributos internacionais necessitando, portanto, de estar na vanguarda para a solução e solidificação da integração da perspetiva de género (Cravinho, 2018).

Apenas em 1992 foram estabelecidas condições legais que possibilitaram, em definitivo, o ingresso das mulheres na vida militar, no caso concreto das escolas de formação com vista aos quadros permanentes das FFAA. Todavia, no caso da AM, o acesso estava restrito às especialidades de Transmissões, Administração Militar e Material do Exército.

Decorridos quase 30 anos, várias alterações foram sendo introduzidas na Instituição Militar de modo a garantir uma integração da perspetiva de género no dia-a-dia dos militares, bem como na participação de missões nacionais e internacionais (Gonçalves, 2013). O crescimento acentuado verificado ao longo destes anos, justifica que se faça uma análise das mudanças que implicaram o ingresso das mulheres para a própria organização e como os militares, atualmente percecionam a forma como homens e mulheres trabalham num contexto marcado pela supremacia do género masculino (Moreira, Moura, Pinheiro, e Ribeiro, 2013).

Após o enquadramento e justificação da investigação, formulou-se uma pergunta de partida (PP) que, segundo Sousa e Baptista (2012), é a referência primordial para todo o desenvolvimento da investigação a realizar. Neste sentido, a PP definida é: **De que forma o Exército, através da Academia Militar, pode conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”?**

A PP acima enunciada visa atingir o objetivo geral (OG) da investigação, que é “descrever a implementação e o impacto da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (2000) - “Mulheres, Paz e Segurança” no Exército, e em particular na Academia Militar”. De modo a explicitar os detalhes do OG, foram enunciados os objetivos específicos (OE) que apresentam um carácter mais concreto, com uma função intermediária e instrumental, possibilitando decompor e desconstruir o OG (Walliman, 2011). Para o presente trabalho de investigação, os OE são os seguintes:

OE1: Explicar como tem sido implementada a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” da Resolução 1325 do CSNU, ao nível da AM.

OE2: Analisar as percepções, de homens e de mulheres, acerca da integração da perspetiva do género, na AM.

OE3: Perceber a eficácia das adaptações realizadas pela AM à agenda “Mulheres, Paz e Segurança” da Resolução 1325 e aos planos nacionais de ação.

Este RCFTIA, decorrente da investigação desenvolvida, foi redigido de acordo com a Norma de Execução Permanente (NEP) para a redação de trabalhos científicos na Academia Militar (AM, 2016), tendo sido utilizado o referencial da *American Psychological Association* para os casos omissos (APA, 2020).

Relativamente ao conteúdo da investigação, este é composto por duas partes. A Parte I contempla o enquadramento teórico, estando esta subdividida em dois capítulos: (1) O Género em contexto militar; (2) A integração da perspetiva de género: do contexto internacional ao contexto nacional. Já na Parte II, está contemplado o enquadramento metodológico e trabalho de campo, que se subdivide, por sua vez, nos seguintes capítulos: (3) Metodologia, métodos e materiais; (4) Apresentação, análise e discussão de resultados; e ainda as conclusões e recomendações alusivas à investigação.

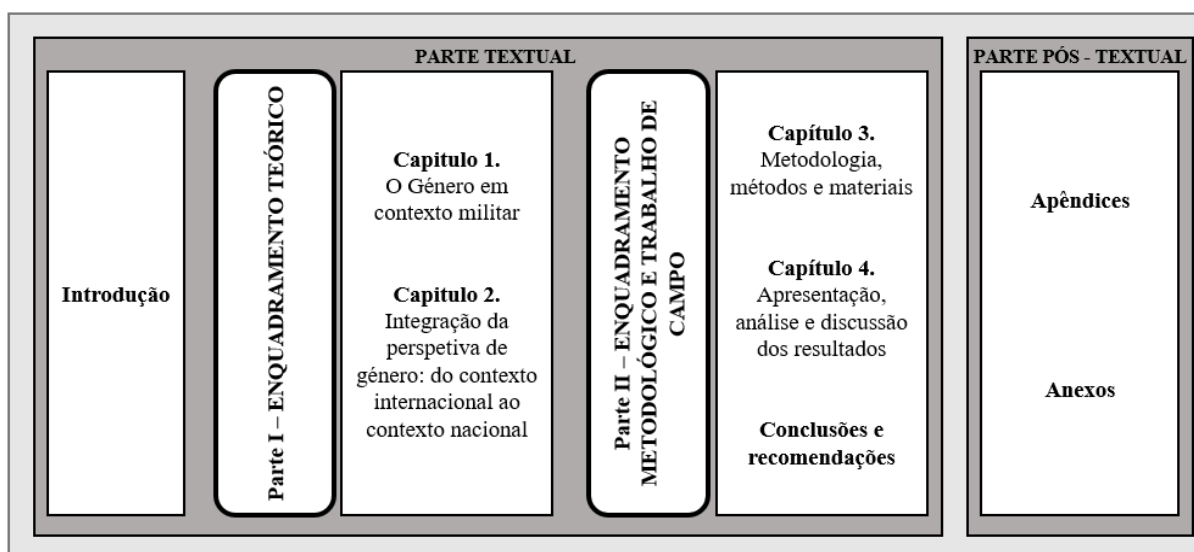


Figura n.º 1 - Estrutura do Trabalho de Investigação

É de salientar que a parte pós-textual da investigação é constituída por vários Apêndices e Anexos. No caso concreto dos Apêndices, e, dado que são elementos trabalhados e construídos pelo autor, estes revestem-se de uma elevada importância, já que funcionam como complemento aos conteúdos abordados na parte textual.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

O GÊNERO EM CONTEXTO MILITAR

O tema da igualdade e integração da perspectiva de gênero² é cada vez mais recorrente no seio das organizações, sendo a entrada e permanência das mulheres em profissões com domínio masculino uma realidade (Egnell, 2016). Como tal, o progresso histórico da introdução feminina nas FFAA e as mudanças entretanto realizadas é algo importante para que se sejam compreendidos os fatores que foram marcantes desta entrada e de que forma têm vindo a evoluir com o passar dos anos (Kuloglu, 2005).

Se durante séculos, o meio militar era visto como uma organização exclusiva de domínio e cultura masculina onde competências como ser fisicamente forte, resiliente do ponto de vista psicológico e decisivo, eram critérios de seleção mais privilegiados. O atual contexto mundial, em permanente processo de mudança, quer em termos sociais quer tecnológicos, com ambientes operacionais e tipos de missões cada vez mais imprevisíveis, levam a que outras competências, como a compreensão em ouvir as populações, a resistência mental e a empatia sejam essenciais, tornando-se cada vez mais requisitadas (Boyce e Herd, 2003).

A representatividade das mulheres nas FFAA coincide com o início de um processo de reforma e profissionalização da instituição militar. No cerne da questão e na opinião de Carreiras (2010a), um dos fatores que suporta o ingresso das mulheres neste contexto é a crescente dificuldade de recrutamento expressa na necessidade de alargamento da base social e em ver cumprido o dever e o direito por todos os cidadãos, equitativamente, da Defesa da Pátria. Além destas causas, Schwether e Pagliari (2016) evidenciam que fatores como as novas ameaças, a tecnologia militar, o novo perfil das missões e a crescente participação feminina no mercado de trabalho, alinhadas com as políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, também estiveram envolvidos na extensão da participação feminina no meio militar.

² O Apêndice A apresenta a base conceptual do tema.

Assim sendo, assiste-se à transformação de um Exército em massa com um perfil mais tradicional, para umas FFAA “modernas”, mais abertas, com contingentes mais profissionais e especializados, no qual as mulheres começaram, aos poucos, a alcançar mais espaço (Carreiras, 2013). No mesmo alinhamento, Segal (2006) evidencia que uma vez em transformação, ou as FFAA se ajustam e se tornam mais compatíveis com o modo de “ser mulher” socialmente conhecido ou as mulheres é que têm de cruzar certas mudanças de forma a estarem mais prontas ao meio militar.

Neste sentido, a necessidade de regulamentos concretos relativos ao tipo de classes, especialidades, armas e serviços disponíveis às mulheres, foram o primeiro passo para que esta integração viesse a ser feita (Carreiras, 1999; Carrilho e Carreiras, 1990; Carver, 1996). O Canadá, a Holanda e a Noruega foram considerados como pioneiros na integração das mulheres nas fileiras militares, em especial nas funções de combate (Dandeker e Segal, 1996).

Por outro lado, os Estados Unidos da América (EUA) apesar de terem militares femininos desde a década de 70, só em 2015 é que abriram todas as funções de combate até então interditas ao sexo feminino. Perante esta ação, foram tomadas simultaneamente medidas imediatas para garantir que os equipamentos de combate estivessem adequados e ajustados às militares femininas (Munshi e Pandey, 2017).

Também Israel é um exemplo onde a participação feminina é significativa, justificada pelo alistamento ser obrigatório para ambos os sexos. Neste país, a representatividade das mulheres é de aproximadamente um terço das FFAA, contando com 2,7 mil mulheres (Harel-Shalev, Huss, Daphna-Tekoah, e Cwikel, 2017). No entanto, só em 2001 é que as mulheres passaram a fazer parte do efetivo real das FFAA de Israel, dado que até essa altura serviam num exército “paralelo”³ excluídas das posições e funções de combate como Infantaria, Cavalaria e Forças Especiais (Sasson-Levy e Amram-Katz, 2007).

Perante estes factos, a evolução da abertura das FFAA em relação aos efetivos femininos (Figura n.º 2), mostra-se bastante positiva. Porém, não se deve considerar, desde logo, como resultado da verdadeira integração do género, uma vez que na prática os dados globais e as representações estatísticas quase nada revelam sobre as características e a natureza do processo de integração de género (MacRae, 2010).

³ Em 1948, foi fundada a Corporação de Mulheres (“Chen” em hebraico), que eram batalhões só de mulheres que serviam a Brigada, mas eram independentes da mesma. A 1 de agosto de 2001 esta Corporação foi incorporada ao Estado-Maior de Israel e deixou de atuar como uma unidade separada (Sasson-Levy, 2002).

Deste modo, estes indicadores da presença de mulheres na estrutura militar, devem ser utilizados como ponto de partida para aprofundar a temática e a qualidade de todo o processo de integração. Hurley (2017) e Carreiras (2013) afirmam que esta integração tem sido revestida de barreiras e obstáculos silenciosos, que na maioria dos casos acabam em tensões que perduram nos processos de construção da igualdade de género.

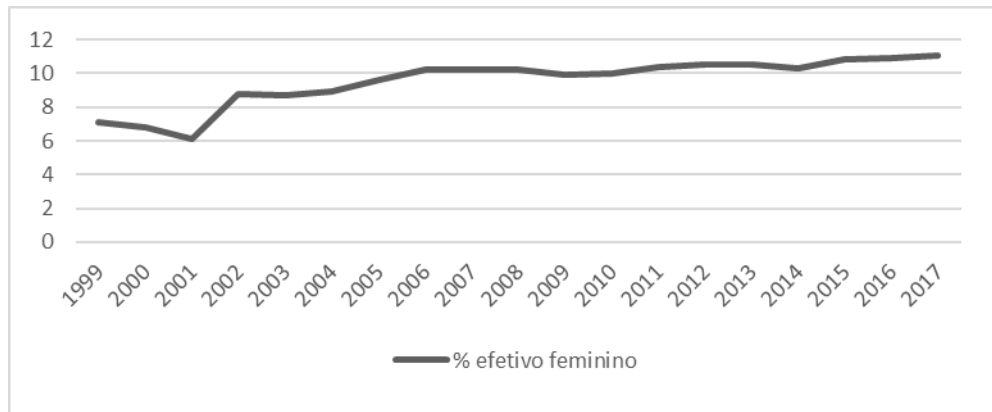


Figura n.º 2 - Evolução da percentagem de mulheres nas Forças Armadas da NATO

Fonte: 2017 Summary of the National Reports of NATO member and Partner Nations⁴

Desta forma, segundo Rebelo (2013) existem três esferas que, de forma conjunta, estão envolvidas em todo o processo de integração das mulheres nas FFAA, sendo elas: a **esfera cultural**, no que diz respeito à construção social do género, aos discursos de equidade e aos valores sociais; a **esfera social** que leva em conta as variáveis de ordem sócio estrutural, de onde ressalta o reconhecimento social dos papéis desempenhados pelas mulheres; e por último, a **esfera militar**, onde estão inseridas as mudanças organizacionais e a cultura de domínio masculino.

1.1. Sob a ótica das esferas cultural e social

Tendo como base a ideia de que os discursos sobre as questões de género e, em particular, o destaque dado a este tema no âmbito militar não assentam numa realidade objetiva, mas sim em valores culturais (Segal, 1995), vincula-se a tarefa de analisar as esferas sociais e culturais na literatura a fim de esclarecer de que forma as perceções socialmente construídas sobre a mulher afetam a sua participação no meio militar.

Em linhas gerais, no âmbito social e cultural, a entrada da mulher no mercado de trabalho e as tensões políticas que advêm dessa transformação vão no sentido de valores mais

⁴ Cfr. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf, disponível em 7 de fevereiro de 2020, pelas 14h02m.

iguais e de maior equidade (Boyce e Herd, 2003; Carreiras, 2010a; Huddy e Terkildsen, 1993; Niederle, Segal, e Vesterlund, 2013; Segal, 2006). Abordando mais especificamente a esfera social, Segal (1995) chama à atenção para o facto de que a indisponibilidade de mão-de-obra masculina aumenta a necessidade de mulheres no mercado de trabalho. Consequentemente, quanto maior for a percentagem de mulheres na população ativa, maior será o efetivo feminino nas FFAA. Igualmente Boyce e Herd (2003) sugerem que o grau de segregação sexual nas estruturas civis devido às diferentes formas como o género é percecionado, também afeta a participação militar das mulheres.

Por sua vez, a esfera cultural destaca que os valores intrínsecos da construção social do papel da mulher relativos aos sentimentos de maternidade e vulnerabilidade, influenciam a participação da mulher no meio militar, pois podem desafiar as noções de masculinidade e feminilidade inerentes às sociedades (Boyce e Herd, 2003; Huddy e Terkildsen, 1993), bem como aumentar as visões estereotipadas (Carreiras, 2004; Huddy e Terkildsen, 1993).

Assim sendo, o conceito de género numa abordagem de construção social é definido como uma consequência das interações dos indivíduos, originando papéis sociais, isto é, expectativas comuns a todos os sujeitos que integram uma determinada sociedade, delineando atributos, qualidades ou comportamentos para cada género (Niederle et al., 2013).

No seu estudo sobre as mulheres nas FFAA nos países ocidentais, Carreiras (2011) observa que nas sociedades mais igualitárias, nomeadamente as que dão mais ênfase às características individuais em relação às funções por género, têm uma maior integração quer a nível civil quer na esfera das FFAA. Como tal, conclui-se que a esfera social, mais concretamente a cultural, tanto pode acentuar a diferença como a igualdade entre homens e mulheres, o que por sua vez será também refletido na esfera militar (Carreiras, 2004; Segal, 2006).

1.2. Sob a ótica da esfera militar

É durante o período da pós-modernidade que as FFAA acabam por vivenciar um cenário de mudanças organizacionais (Carreiras, 2004). Com um novo panorama internacional, em que as novas missões necessitam de uma interação estrutural e cultural entre as esferas civis e militares, bem como o uso de militares em forças multinacionais, o perfil militar também sofreu variações, sendo o militar-diplomático e o militar-académico os mais apropriados para estas novas situações (Segal, 2006). Perante tais factos, David e Morais (2014) constataam que as FFAA acompanharam de forma convergente a sociedade

global, e que esse fator também contribuiu para que a presença feminina fosse vista por outro prisma, deixando de ser excluída formalmente dos papéis de combate e passando a ter uma integração total (Schwether e Pagliari, 2016).

Não obstante, por se tratar de uma instituição que possui as suas raízes na masculinidade como componente central da sua identidade (Dandeker e Segal, 1996), pode-se identificar três tópicos fundamentais que surgiram em debate a nível cultural dentro da instituição nesta era da pós-modernidade (Woodward e Winter, 2004):

(1) O aumento dos cargos abertos às mulheres

Vista como uma preocupação social legítima, a igualdade de gênero demonstrou ser um claro compromisso das FFAA abordada como sinónimo de progresso, modernização e reflexo de uma sociedade cada vez mais multicultural. Desta forma, na construção dos papéis, a participação das mulheres como membros legítimos das FFAA vai ao encontro dos interesses da Nação. Contudo, as restrições nas funções de combate acabam por contrariar os princípios de uma organização moderna, representando uma barreira ao progresso.

(2) A seleção física com base em testes iguais para homens e mulheres

Bartlett, Phillips, e Galarneau (2015) defendem que todas as funções devem ser abertas a homens e mulheres se, e só se, existirem homens e mulheres aptos, competentes e capazes de executar satisfatoriamente as tarefas essenciais e a missão do Exército. Neste seguimento, citam dois estudos⁵ que apresentam a possibilidade das mulheres possuírem acesso a profissões e funções de combate tradicionalmente desempenhadas pelos homens.

O Reino Unido (RU) é um dos países que melhor progrediu no sentido da igualdade, com a implementação de uma política assente na seleção a partir das competências físicas (*“gender-free physical testing”*) e não no sexo para a seleção de um indivíduo para uma determinada especialização (Dandeker e Segal, 1996; Woodward e Winter, 2004). Note-se que o principal argumento para a exclusão das funções de combate está ligado ao pressuposto de que o constrangimento físico feminino compromete o desempenho operacional da unidade (Dandeker e Segal, 1996). Logo, com critérios

⁵ O primeiro estudo, realizado pelo US Army Research Institute of Environmental Medicine mostra que 75% de 41 mulheres estudadas através de corridas diárias, treino de peso e outros exercícios rigorosos, foram capazes de executar tarefas e deveres tradicionalmente da responsabilidade dos homens no meio militar. Antes deste treino específico apenas 25% dessas mulheres eram capazes de executar essas tarefas. O segundo estudo, desenvolvido pelo Ministério da Defesa da Grã-Bretanha, conclui que as mulheres conseguem atingir os mesmos níveis de realização física dos homens e constituição semelhante se o treino for executado através de novos métodos e mais específicos.

físicos iguais para homens e mulheres, o acesso a cada posto depende do nível de aptidão física alcançada, mudança fundamental em relação aos métodos anteriores de seleção baseada na aptidão física.

Assim, se para alguns autores (Carreiras, 2004; Newlands, 2013) o Exército do RU é olhado como progressista, não discriminatório e moderno, assente em princípios de justiça, tratamento e seleção, enfatizando um movimento em direção aos novos discursos nos quais o soldado é construído como um profissional competente. Para outros, esta nova introdução foi um indicador do declínio na masculinidade da nação e veio baixar os padrões básicos de recrutamento (Noakes, 2006).

(3) O impacto do género na operacionalidade

Por último, é debatida a construção dos discursos acerca do género no grau de operacionalidade. O combate à exclusão não é assunto consensual. Se as leis e políticas permitem que todos os cargos estejam abertos às mulheres, na prática não é isso que se verifica. Tal facto é justificado devido à condição biológica e à perda da coesão interna (Duncanson, 2009).

Nesta ótica, verifica-se que o problema principal não são as diferenças físicas, nem as de força ou de vulnerabilidade, mas sim a própria presença das mulheres. A participação das mulheres em forças de combate está fortemente fixada nas tradições e nas crenças acerca da figura do “soldado de infantaria”, exclusivamente homem, e que não pode ser subestimado (Herbert, 1998; Rosen, Knudson, e Fancher, 2003; Segal, 2006).

Posto isto, a cultura organizacional, no entender de Schein (2010), pode ser observada em três níveis diferentes: os artefactos (estruturas e processos organizacionais observáveis, logo, mais fáceis de compreender); os valores partilhados (filosofias, estratégias e objetivos, ou seja, disposições que são ou não compartilhadas); e, por último, as conjecturas básicas (percepções, pensamentos, e sentimentos, fontes mais profundas e difíceis de analisar). Mas, nas palavras de Goldstein (2003), a cultura militar relativamente ao papel das mulheres, rapidamente pode ser resumida da seguinte forma:

“um homem hipermasculino não arrisca competir com uma mulher, porque nada de bom advém com essa escolha. Se ele ganhar, é uma vitória “vazia” – porque no final de contas, ela é apenas uma mulher. Contudo, se ele perder, é menos homem porque, como ser masculino, é suposto ser inerentemente melhor do que qualquer ser feminino” (tradução do inglês, p. 37).

Portanto, se as organizações internacionais e as políticas nacionais propõem uma crescente participação na esfera militar, promovendo ideias de igualdade de género, e

constatando que o género é reconhecido como uma variável no desempenho que pode ser controlada nas avaliações de aptidão do indivíduo (EIGE, 2016; Woodward e Winter, 2004).

Por outro lado, o debate sobre a exclusão da participação feminina, nas posições de combate, como fator de perturbação da coesão, ainda marca o limite para a aceitação da diferença, ou seja, mostra que a presença feminina nas FFAA e o seu reconhecimento no grupo militar se realiza, em primeiro lugar, sobre a sua condição de ser mulher (Rosen et al., 2003).

Os valores que são partilhados entre os militares continuam a ser um dos pontos fortes institucionais e centrais da organização militar (Rosen et al., 1996). Todavia, o olhar sob os mesmos segundo os novos panoramas sociais, as novas ameaças, os novos desafios, e as novas missões “concorrem para uma renovada Instituição Militar, que tem de acompanhar a mudança, sob pena de mirrar em si própria, na miríade de um passado que não volta” (Rosado, Romão, Baltazar, Fonseca, e Lopes, 2017, p. 345).

Também Rosen et al. (2003) afirmam que na esfera militar de uma cultura de hipermasculinidade, onde é esperado uma atitude negativa perante as mulheres, esta não acontece caso a presença dos efetivos femininos nas Unidades faça mudar a perceção dos homens e o nível de masculinidade do grupo. Percebe-se, assim, que as mudanças internas nas estruturas centrais foram motivadas, na sua maioria, por casos do cenário internacional e da sociedade civil (Wright, 2016).

1.3. Síntese Conclusiva

A literatura apresenta estudos de cariz militar que se inserem em diferentes níveis de análise: individuais, institucionais e sociais. Estes estudos procuram explicar as desigualdades entre homens e mulheres bem como a cultura marcadamente tradicionalista na qual predominam as perceções e construções sociais do género, onde o domínio da masculinidade e os conceitos relacionados como valores, tradição e hierarquia foram criados, reproduzidos e institucionalizados como características estruturantes principais (Groothedde, 2013; Harel-Shalev et al., 2017; Rosen et al., 2003; Walby, 2003).

As FFAA surgem como uma organização em que desponta o reconhecimento e valorização da integração do género, mas que, mesmo assim, tem um longo processo pela frente. Até agora, a adaptação institucional requereu um reforço dos mecanismos de responsabilização e das competências, exigindo uma formação orientada para a ação; uma maior monitorização e divulgação das boas práticas; e a garantia de uma maior

responsabilização das chefias de níveis médios e mais elevados (Carreiras, 2013; Munshi e Pandey, 2017; Whitman e O'Neill, 2012).

Essa mudança continua a ser o resultado de um processo árduo e duradouro, provocado por vários desenvolvimentos. Acima de tudo, reflete, em geral, as mudanças e pressões culturais e sociais (David e Moraes, 2014; Segal, 2006).

Não obstante os progressos indiscutíveis neste domínio, o crescente número de mulheres na esfera militar não significa obrigatoriamente a institucionalização da integração de género (Carreiras, 2011; Reis e Menezes, 2019). Isto decorre fundamentalmente da tirania dos estereótipos que continuam a pesar negativamente sobre as mulheres (Newlands, 2013).

CAPÍTULO 2

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO: DO CONTEXTO INTERNACIONAL AO CONTEXTO NACIONAL

“Gender is no longer an optional-add on, it is an operational necessity”

Major General Adrian Foster

Para garantir a integração da perspetiva de género, é imprescindível a existência de legislação, que regule nas diversas esferas da sociedade a inclusão, a igualdade de oportunidades e a proteção legal de mulheres e homens. Neste sentido, o presente capítulo explora a Resolução 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança do Conselho de Segurança das Nações Unidas como instrumento político, cujo principal objetivo a cumprir nas questões de género é o reforço da participação das mulheres na construção da paz e da segurança tanto no âmbito das entidades nacionais como internacionais.

2.1. Organização das Nações Unidas

A Organização das Nações Unidas (ONU), desde a sua criação em 1945, confirma a sua posição e preocupação em esclarecer e realçar a importância dos direitos fundamentais dos seres humanos, assim como a dignidade, o valor e a igualdade entre homens e mulheres (Carver, 1996).

Como tal, a integração da perspetiva de género em todas as suas áreas de atuação, especialmente nos países membros, incluindo na participação nas operações de apoio à paz, apoia-se em duas estratégias (George e Shepherd, 2016), que serão explicadas nos parágrafos seguintes.

A primeira estratégia vem na sequência da promoção da paridade, ou seja, alcançar o equilíbrio de género, no que se refere à representação equitativa de homens e mulheres em todos os cargos associados às Nações Unidas, possuindo como meta atingir o equilíbrio de 50-50 em todos os postos de trabalho e nos seus mais altos cargos de liderança (Shepherd, 2017). Seguindo esta linha de raciocínio, as mulheres deteriam as mesmas oportunidades para disputar cargos e exercer tarefas, caso fossem consideradas aptas a fazê-lo por meio de

um processo de seleção justo. Entende-se por escolha “justa” a avaliação de homens e mulheres segundo as suas capacidades físicas e emocionais (Shepherd, 2017).

Já a segunda estratégia salienta o *Gender Mainstreaming*, isto é, a ideia de que os homens e mulheres são diferentes, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades devem ser iguais para ambos os sexos (Rebello, 2013). Com base nesta estratégia, a ONU incita os seus Estados-Membros à inclusão e maior representação das mulheres, quer aos níveis da tomada de decisão, quer na prevenção e resolução de conflitos (Carreiras, 2015).

Com a finalidade de agregar a perspetiva de género, os esforços da ONU foram introduzidos gradualmente através de declarações, resoluções e relatórios dos quais se destaca a Resolução Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança, construída sob os pilares de documentos anteriores⁶, aprovada no ano de 2000, por unanimidade (George e Shepherd, 2016). Esta Resolução constitui-se num marco legal e político, pois reflete a importância e a consciência da dimensão do género nos conflitos armados e a necessidade de esse aspeto ser considerado no planeamento e execução das operações como um requisito crítico (Carreiras, 2015).

Através da RCSNU 1325 e das nove resoluções subsequentes⁷, que consubstanciam a agenda *Women, Peace and Security* (WPS), o documento engloba o conceito de *gender mainstreaming* e três princípios fundamentais vulgarmente chamados de “Três Ps”: a participação e proteção das mulheres, e a prevenção da violência (Miller, Pournik, e Swaine, 2014). Portanto, no que diz respeito à participação, é realçada a carência da representação feminina em cargos elevados, principalmente na sua participação dos processos de decisão das operações (*peacekeeping*, *peacemaking* e *peacebuilding*) (ONU, 2000). Simultaneamente, é reconhecido o risco dos conflitos armados para a população civil, considerando as mulheres e crianças como os principais alvos, e conclui que os esforços voltados para a proteção e prevenção nestes contextos têm um impacto direto na diminuição das hostilidades (Carreiras, 2010a).

Por outras palavras, o foco da Resolução 1325 é o reconhecimento do impacto dos conflitos armados principalmente sobre as mulheres e meninas, que são cada vez mais utilizadas como alvos de combatentes e elementos armados (Miller et al., 2014). Essa preocupação leva à introdução de medidas institucionais adequadas que contribuem para a manutenção e promoção da paz e da segurança.

⁶ Nos documentos anteriores estão a Carta da ONU; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e a Plataforma de Ação de Pequim (George e Shepherd, 2016).

⁷ V. Anexo A - Síntese das resoluções subsequentes à Resolução 1325.

Logo, para que este objetivo seja observado, é necessário que haja uma maior participação das mulheres em operações de forma a que aumente a eficácia operacional (Black, 2009). No entanto, dada a complexidade das operações internacionais decorrentes, e para que a missão seja cumprida, é essencial um trabalho e implementação de medidas que se alastrem a outros domínios. Neste seguimento, a Resolução também apela ao aumento da formação e da consciência da necessidade de pessoal militar e civil para interagirem com as mulheres e os homens locais (Fritz, 2009).

Apesar de a Resolução abordar as contribuições distintas das mulheres no contexto de paz e segurança, enfatizando a necessidade da sua participação ativa, há críticas relacionadas com o seu modelo de construção e consequentemente de implementação, uma vez que essas ideias foram transpostas de forma superficial (Otto, 2015). Segundo Rebelo (2011), isso acontece pelo facto de a construção da “mulher” tender a enfatizar um prisma específico: a vulnerabilidade.

Paralelamente, a Resolução apresenta ainda um discurso limitado pela predominância de associações de termos vinculados à imagem de vulnerabilidade das mulheres e meninas e à necessidade da sua proteção, que tem como consequência a “desconsideração do facto de que os homens também são vítimas de violência de carácter sexual” (Puechguirbal, 2010, p. 5). Outro ponto relevante, é o facto de o conceito de “género” no texto da RCSNU 1325, ser sinónimo de mulher, o que, segundo Carver (1996) denota incorreta aplicação do conceito, pois o género deve ser aplicado a homens e a mulheres (Carver, 1996 apud Shepherd, 2008).

Importa também referir a omissão em relação à vulnerabilidade dos homens, uma vez que são referidos maioritariamente como os autores de violência (combatentes e promotores de violência sexual) e protetores (das mulheres e crianças) (Shepherd, 2017).

De acordo com Olsson e Gizelis (2015) apesar das Resoluções, individualmente, incidirem nas áreas da inclusão e da sensibilização, no que diz respeito à operacionalização, o obstáculo está na inexistência de uma metodologia destinada a orientar os atores envolvidos (Pratt e Richter-Devroe, 2011; Willett, 2010). Face ao exposto, vale a pena destacar a evolução das medidas aprovadas pelo Conselho das Nações Unidas desde a RCSNU 1325, colmatando algumas das lacunas atrás apresentadas, tendo havido em 2010 uma revigoração da agenda WPS.

A integração da perspetiva de género na componente militar foi reforçada dado o papel crucial que esta tem de assumir no combate à violência sexual e a garantir as prioridades de segurança das populações locais, sejam homens, mulheres, rapazes e raparigas (DPKO, 2010). Estas diretrizes levaram à construção do guia *“Integrating a gender perspective into*

the work of the United Nations military in peacekeeping operations”⁸, que fornece as linhas orientadoras para a integração do género nos níveis militares estratégicos, operacionais e táticos, comprovando-se que é essencial que esta seja feita nos três níveis, uma vez que contribui diretamente para a eficácia operacional nas áreas das informações, da proteção e da credibilidade da força (Klot, 2015).

Constata-se assim que a ONU, como pioneira nas questões da integração da perspetiva de género, criou e continua a criar mecanismos e instrumentos para aumentar o número de mulheres que participam nos processos de (re)construção da paz, enfatizando a adaptação prática da perspetiva de género nas tarefas militares (George e Shepherd, 2016). Os desafios de hoje exigem uma abordagem abrangente por parte da comunidade internacional, incluindo a ação coordenada de um conjunto adequado de agentes civis e militares. Isto requer uma cooperação e planeamento mais amplo, que possibilite a conciliação de instrumentos políticos e o envolvimento de outras entidades como a OTAN.

2.2. Organização do Tratado do Atlântico Norte

A integração das questões de género na agenda da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) começaram a ser integradas na sede da OTAN (HQ) desde 2002⁹ (Carreiras, 2010b). No entanto, só em 2007, é que a OTAN e a EAPC¹⁰, em conjunto, aprovaram pela primeira vez a Política da OTAN/EAPC em matéria de implementação da RCSNU 1325, com uma revisão a cada dois anos (Wittwer, 2013). O quadro comum de conceitos e práticas implementado comprometia-se a promover a implementação da perspetiva de género na defesa coletiva, gestão de crises e segurança cooperativa, cooperando para uma OTAN mais moderna, pronta e capaz (NATO, 2017a).

Subsequentemente, durante a Cimeira da OTAN de Estrasburgo - Kehl, após ter sido expresso o forte compromisso com a agenda WPS, foi emitida a diretiva *Bi-SC Directive 40-*

⁸ Este guia, desenvolvido em 2010 visa melhorar a eficácia operacional das operações das Nações Unidas, fornecendo informação de conteúdos e atividades que devem ser desenvolvidos durante a fase de aprontamento e treino (DPKO, 2010).

⁹ Durante a Cimeira de Praga, em novembro de 2002, foi criado um grupo de trabalho para melhorar o equilíbrio e a diversidade de género na força de trabalho da OTAN. Assim, definiram quatro princípios orientadores para a prossecução ativa de uma política de diversidade: 1) assegurar a equidade no recrutamento e promoção; 2) assegurar a elevada qualidade do pessoal da OTAN; 3) respeitar a diversidade de todos os membros da Aliança; e 4) estabelecer uma abordagem pragmática com metas alcançáveis. No entanto, não foram estabelecidas quotas uma vez que o recrutamento na OTAN é baseado no mérito (NATO, 2010).

¹⁰ *Euro-Atlantic Partnership Council* (EAPC) é um fórum multilateral de diálogo e consulta sobre questões políticas e de segurança entre os Aliados e os países parceiros. Permite que seja fornecido um quadro político global para a cooperação da NATO com estes países parceiros na área euro-atlântica no âmbito do programa da Parceira para a Paz (Pereira, 2009).

1, com o objetivo de assegurar a implementação da Resolução 1325 e das resoluções subsequentes, bem como a integração da perspetiva de género nas estruturas de comando das organizações e forças militares da força da OTAN e em operações (NCGP, 2010). A *BI-SC Directive 40-1* da OTAN pretende manter uma linha coerente com as normas vigentes e com os planos de ação internacionais no sentido de garantir a interoperabilidade, a plena integração da perspetiva de género, no âmbito do planeamento, execução e avaliação das operações, missões, formação, treino e exercícios das operações lideradas pela OTAN (NATO, 2017b).

Da mesma forma, a partir de 2009, a OTAN tomou medidas para integrar ativamente a agenda WPS e as perspetivas de género na sua estrutura de comando e nas operações do Afeganistão e Kosovo, através de orientações políticas sobre a Resolução 1325 do CSNU. Esta orientação política reconheceu o impacto de ter mais mulheres nas forças e equipas, e integrar uma perspetiva de género na análise, planeamento e execução de operações, uma vez que os resultados mostraram um melhor acesso à população local, apoio de mais populares, melhores informações, menos riscos e um aumento da eficácia operacional (Wittwer, 2013).

Não obstante da natureza abrangente da *Directive 40-1* e das experiências com a Força Internacional de Assistência para Segurança (ISAF) no Afeganistão e a Força no Kosovo (KFOR), a NCGP¹¹ constatou que existiam algumas dificuldades na sua aplicação (Whitman e O'Neill, 2012). Para resolver estas dificuldades, a OTAN, após a Cimeira de Lisboa, emitiu o Plano de Ação da OTAN¹², na qual expôs a estratégia global para a implementação da Resolução 1325 e a publicação, denominada de “Recomendações para a implementação da RCSNU 1325”, onde são descritas as linhas orientadoras para a monitorização e a eficácia do processo da análise de género (Fritz, 2009). Recomenda também que os países aliados desenvolvam um Plano Nacional de Ação e diretrizes para melhorarem os seus mecanismos de coordenação e integração na estrutura militar das funções do *Gender Advisor* (GENAD) e do *Gender Focal Point* (GFP) (Fritz, 2009).

Além destes documentos, em 2018, durante a Cimeira de Bruxelas foi atualizada a Política e aprovado um novo Plano de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança. Este novo documento constrói-se sobre um quadro de três I's: a **integração**, a **inclusão** e a **integridade**,

¹¹ *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP), órgão que atualmente aconselha o Comité Militar, ao nível político-estratégico, mandatado para apoiar a implementação das várias resoluções para as questões relacionadas com o género das Forças Armadas (Carreiras, 2010b).

¹² Baseado numa abordagem prática, com prioridades que incluem, o treino e formação de liderança, integrando a perspetiva de género nas políticas, programas, documentação e exercícios, e tornando a sensibilidade ao género parte da cooperação com as organizações internacionais e a sociedade civil e não apenas da especialidade e responsabilidade de especialistas individuais em género (Carreiras, 2015).

como princípios-chave para aliados e parceiros, baseando-se nos valores da aliança de liberdade individual, democracia, direitos humanos e estado de direito (NATO, 2018)¹³.

A “integração” visa garantir que a igualdade de género seja parte essencial de todas as políticas, programas e projetos da OTAN. Pretende promover a incorporação da perspetiva de género como um processo e procura a sua integração em toda a aliança (George e Shepherd, 2016). A “inclusão”, tem como propósito aumentar o número de mulheres na OTAN e nas forças nacionais, além de promover mais mulheres para posições de liderança. Uma maior representação de mulheres é vital para aumentar a diversidade, o que, por sua vez, melhora a eficácia das políticas e operações, onde o contexto estratégico frequentemente exige entendimento cultural local (Wittwer, 2013). Por fim, a “integridade” significa que os que estão em missões e operações da OTAN precisam de observar os mais altos padrões de comportamento, pois melhora a confiança. Para garantir igualdade de tratamento, dignidade e respeito pelas mulheres em tempo de guerra e de paz, é necessário tolerância zero perante qualquer forma de exploração ou abuso sexual (Carreiras, 2015).

No geral, a OTAN como organização está a caminhar na direção certa na agenda da WPS (NATO, 2017a). Este plano de ação concentrou-se em melhorar o equilíbrio de género a todos os níveis, por meio da implementação de políticas de igualdade de género. No entanto, ainda existem desafios e obstáculos persistentes para garantir que a WPS esteja firmemente incorporada (NATO, 2018). Em 2019, durante a *NATO-EU Senior Leader Seminar (SLS) on Gender in Military Operations*, o Tenente-General Hans-Werner Wiermann destacando a importância das perspetivas de género no domínio militar, afirmou:

“A integração da perspetiva de género permitirá obter uma imagem mais abrangente das ameaças à segurança encontradas pela população civil. Mulheres, homens, meninas e meninos geralmente enfrentam ameaças de segurança diferentes e, portanto, têm necessidades de segurança diferentes. Não entender essas diferenças diminuirá a capacidade de cumprir os mandatos. A integração das perspetivas de género não se refere apenas à igualdade e equilíbrio de género nas forças armadas. É também uma ferramenta importante para o sucesso operacional” (traduzido do inglês, p. 2).

Simultaneamente, a União Europeia (UE) tem assumido um processo de construção, difusão e institucionalização de regras formais e informais, procedimentos e discursos de combate à desigualdade de género (Carreiras, 2004).

¹³Cfr. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_publications/20190315_sgar2018-en.pdf#page=95, disponível em 15 de fevereiro de 2020, às 10h20m.

2.3. União Europeia

O discurso que liga o género à paz e à segurança na UE está, diretamente ligado ao seu compromisso com a implementação e promoção da agenda da WPS. Para a UE, a agenda da WPS mapeia a inclusão do género nos objetivos mais amplos da sociedade, isto é, vê a promoção da igualdade, parte da sua identidade central como ator político (Guerrina e Wright, 2016).

Baseando-se em documentos institucionais, MacRae (2010) mostra que a UE tem consistentemente defendido a igualdade de género como um valor fundamental por meio de disposições legais formais. A título de exemplo, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia¹⁴ e o Tratado de Amsterdão em 1997 exigiram que a UE considerasse a inclusão da perspetiva de género em todas as suas áreas de política. Dez anos depois, através do Tratado de Lisboa, em 2007, reiterou esse compromisso com a igualdade de género como uma prioridade da UE na execução de todas as suas políticas.

Entre esses dois documentos constitucionais, várias normativos legais e diretrizes da UE afirmaram a importância da igualdade entre homens e mulheres (Comissão Europeia, 2015). E, dado que a UE é frequentemente favorável à adoção de estruturas baseadas nos direitos da ONU, o estabelecimento da agenda da WPS em 2000 deu à UE acesso a uma estrutura onde pudesse ser adaptada a inclusão de género em questões internacionais de paz e segurança (Olsson e Gizelis, 2015).

À medida que a interseção de género e segurança evoluiu globalmente, o próprio aparelho da UE para a paz e segurança também enfatizou o desenvolvimento da Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD)¹⁵ (Posen, 2006). Segundo o Conselho da União Europeia (2008), a PCSD tem sido o principal ponto de entrada para a agenda WPS.

No que diz respeito à integração da perspetiva de género, a UE faz uma análise dupla, avaliando o campo de ação externo e interno. Na dimensão externa, o objetivo é permitir a influência estratégica dos atores externos, de modo a beneficiar de sinergias. Para tal, aprovou o documento designado por *Comprehensive Approach*, cuja finalidade era a implementação das Resoluções 1325 e 1820 do CSNU no seio da UE. A nível interno, as questões de género são consideradas no estudo do Processo de Decisão Militar, abrangendo o vínculo com outros organismos, entre eles, a ONU, a Organização para a Segurança e

¹⁴ Conforme o artigo (art.º) 23: a Igualdade entre homens e mulheres.

¹⁵ A Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD) capacita as estruturas políticas e militares da EU a tomarem um papel de liderança nas missões e operações contribuindo para a segurança internacional (Conselho da União Europeia, 2008).

Cooperação na Europa (OSCE) e as Organizações Não Governamentais (ONG). No Processo de Decisão Militar, as questões de género estão visíveis ao nível da condução das operações, recolhendo informação e experiências relevantes que os comandantes devem ter em atenção no planeamento das tarefas apontadas sobre assuntos de género, ajustando a ação das componentes da sua força à situação da missão ou treino e/ou a existência de GFP's nas estruturas de mediação (Conselho da União Europeia, 2008).

Os instrumentos da UE, apesar de serem reduzidos em relação aos da ONU ou OTAN, têm vindo a melhorar progressivamente (Guerrina e Wright, 2016). Na prática, isto reflete-se numa maior partilha de informações, numa opinião conjunta antes do planeamento e cada vez mais, numa cultura de coordenação quer internacional quer nacional (Comissão Europeia, 2015).

2.4. Responsabilidades Nacionais

De forma a dar resposta aos compromissos internacionais assumidos por Portugal¹⁶, e reforçar os efetivos das políticas públicas, foram apresentados até ao momento três Planos Nacionais de Ação (PNA) para a integração da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”¹⁷ de forma a implementar ações no âmbito da igualdade e integração da perspetiva de género (Carreiras, 2013). Segundo a orientação da Presidência do Conselho Ministros (2014), estes planos “revelam-se num instrumento eficaz para alcançar os objetivos internacionais” (p. 4467). Constituindo uma obrigação dos Estados, é trabalhado por todos os setores de forma conjunta, cujos esforços são em prol da participação total e inclusiva de mulheres e homens em todas as dimensões da vida social.

Consequentemente o Ministério da Defesa Nacional (MDN), como entidade responsável, envolvida, e ator importante para a implementação e operacionalização dos PNA, fez esforços para tornar o seu setor e estrutura mais conscientes e sensíveis às questões de género (Morais, 2016). Estes esforços, voltados para o trabalho interno das FFAA, têm como intuito alcançar uma mudança fundamental dentro dos vários Ramos no que diz respeito à formação e treino ministrados, bem como no aumento do número de mulheres que participam em missões internacionais. Por outras palavras, pretendem transformar a visão das FFAA como sendo tradicionalmente um trabalho de homens e a sua cultura corporativa

¹⁶ A RCSNU 1325, aprovada por unanimidade, a diretiva da OTAN, e os compromissos políticos assumidos pela UE para a promoção do papel das mulheres na consolidação da paz (Morais, 2016).

¹⁷ Documentos que Portugal desenvolveu para assegurar a integração da dimensão de género nas atividades diplomáticas, militares, de segurança, da justiça e da cooperação para o desenvolvimento (Gonçalves, 2013). Encontram-se explicados no Apêndice B.

masculina, para uma organização cujos funcionários e *stakeholders* veem condições para uma participação plena e de integração e compreendem a vantagem de incluir a perspetiva de género nas suas tarefas e funções-chave (Gonçalves, 2013; Rosinha, 2013).

Desenvolvendo até hoje dois planos setoriais, o atual Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI) 2019-2021¹⁸ aprovado em março de 2019, assenta no princípio da não discriminação e no combate dos estereótipos através: dos eixos de ação da igualdade (eliminação de todos os obstáculos estruturais e conjunturais à igualdade entre mulheres e homens); da conciliação (proteção na parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar); e da formação (garantir uma formação livre de estereótipos de género e promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os níveis de educação e formação, sendo a eliminação dos estereótipos assumida como preocupação central). Sendo esta última orientação um ponto de encontro do PSDNI com o III PNA.

Ainda que os factos supracitados façam parte de um passado recente, as FFAA desde há muitos anos têm apresentado mudanças na integração feminina (Gonçalves, 2013). Com efeito, a Lei do Serviço Militar de 1987¹⁹ afirmava que todos os cidadãos portugueses tinham de cumprir o serviço militar obrigatório, à exceção das mulheres. Em 1992, passa a ser efetivamente permitido às mulheres candidatarem-se voluntariamente e em condições de igualdade com os homens apenas às funções de apoio. Nesse mesmo ano, são admitidas à Escola de Sargentos do Exército (ESE) e à AM, com o acesso limitado às especialidades ou serviços onde se julgou mais fácil a integração de mulheres (Serviço de Administração Militar, Serviço de Material e a Arma de Transmissões), sendo que em 1996 essa restrição foi levantada (Gonçalves, 2013).

Importa também destacar que em 2008, a Lei do Serviço Militar foi alterada²⁰, sendo formalmente estabelecido o princípio da igualdade de género no acesso a todas as classes e especialidades nos concursos de admissão às FFAA²¹. Simultaneamente, o recenseamento militar passou a ser automático, e implementou-se o dever de comparência ao Dia da Defesa Nacional²² obrigatório para os jovens femininos e masculinos. No entanto, apesar de formalmente terem sido retiradas todas as restrições, e de a progressão na carreira ser igual, a mulher continua a ser alvo de uma visão negativa, na medida em que o termo “mulher” é

¹⁸ Cfr. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=a654b649-aab0-4e93-8a7e-8105fe344c62>, disponível em 20 de fevereiro de 2020, às 15h30m.

¹⁹ Lei n.º 30/ 87, de 7 de julho.

²⁰ Lei n.º 01/ 2008, de 5 de junho.

²¹ Despacho n.º 101/ 2008, de 6 de julho.

²² Decreto-Lei n.º 52/ 2009, de 2 de maio.

aplicado de forma depreciativa aos militares que apresentem qualidades fracas ou ineficazes durante o exercício das suas funções, especialmente em atividades que exijam robustez física e psicológica (Carreiras, 2015).

2.4.1. Exército

Com a entrada das militares femininas, o Exército sentiu a necessidade de adotar um conjunto de medidas por forma a garantir e a operacionalizar os desafios que esta integração conduziu, quer a nível da participação em missões internacionais quer na integração do dia-a-dia (Gonçalves, 2013).

Neste sentido, e de modo a implementar o disposto na Resolução 1325, o Chefe de Estado Maior do Exército (CEME) emanou recentemente, em janeiro de 2020, a Diretiva 003/CEME/20. Neste documento são identificadas as tarefas-chave e responsabilidades no âmbito da Integração da Perspetiva de Género, dentro dos quais se encontram os Órgãos Centrais de Administração e Direção (OCAD), o Comando das Forças Terrestres (CFT) e a AM, como entidades com responsabilidade direta pela execução de medidas que lhe estão incumbidas (CEME, 2020).

2.4.2. Academia Militar

A AM é um “estabelecimento de ensino superior público universitário militar que desenvolve atividades de ensino, investigação e apoio à comunidade, com a missão primordial de formar oficiais destinados aos quadros permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana [(GNR)]” (Borges, Carvalho, Dias, e Vieira, 2012, p. 15).

Tal como já foi referido anteriormente, 1992 foi marcado pela admissão das primeiras alunas e, conseqüentemente, por alterações da organização (Carreiras, 1999; Rosinha, 2013), das quais se podem destacar as tabelas de avaliação do treino físico e militar ajustadas às condições que supostamente se julgavam adaptadas às cadetes do sexo feminino; a necessidade de um modelo de aparência visual das alunas; e a sobriedade da linguagem, moderando o uso de palavras da gíria militar e que apelavam ao “brio másculo dos futuros oficiais” (Fraga, 1994, p. 11). Para além disto, é visível a adoção de legislação nacional específica e de iniciativas que têm vindo a desenvolver (Quadro n.º 1), estando a Academia Militar segundo a Diretiva 003/CEME/20 responsável por nomear o ponto focal de género e executar as ações da sua responsabilidade planificadas no Plano de Ação do Exército²³

²³Cfr. Anexo B à Diretiva n.º 003/CEME/20

ligadas ao desenvolvimento científico e providenciar formação/sensibilização específica na temática da Perspetiva de Género aos cadetes.

Quadro n.º 1 - Ligação das Responsabilidades Nacionais (IIIPNA - Defesa Nacional - Exército - Academia Militar)

III PNA	Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019 – 2021	Plano de Ação do Exército para a Integração da Perspetiva de Género	Diretiva da Academia Militar 2019-2021
Objetivos Estratégicos	Eixos Estratégicos	Ações	Ações a executar
<ul style="list-style-type: none"> - Reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, na intervenção do Estado Português nos âmbitos nacional, regional e internacional; - Promover a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança no trabalho das organizações da sociedade civil. 	EIXO 3 FORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> - Criação de uma Linha de Investigação no CINAMIL sobre a integração da perspetiva de género; - Módulo sobre a temática da IMH incluído em todos os ciclos de estudos, cursos de formação inicial e cursos de promoção; - Módulo sobre a temática da integração da perspetiva de género e a <i>Conflict-Related Sexual and Gender-Based Violence</i> incluído em todos os ciclos de estudos, cursos de formação inicial e cursos de promoção; - Contemplar a temática IMH e agenda MPS nos cursos ministrados em instituições de ensino e formação na área da defesa nacional. 	<div> OE4 DINAMIZAR a Comunicação e a Imagem Interna e Externa </div> <div> OOp 5.3 REFORÇAR a ID&I como catalisador de um Exército moderno </div> <ul style="list-style-type: none"> - Potenciar a divulgação das atividades da AM nas plataformas eletrónicas; - Potenciar as atividades da AM na Intranet e portal colaborativo da AM; - Atividades externas de divulgação da AM. - Promover e incrementar medidas no âmbito da igualdade de género; - Investigação científica na temática do género.

Desta forma, é possível verificar pelas diretivas e planos²⁴ que esta temática está a ser implementada na instituição²⁵ através da Direção de Ensino (com a realização de palestras e divulgação) e através do Gabinete Erasmus e do Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação da Academia Militar (CINAMIL)²⁶ (formação de formadores e investigação científica). No que diz respeito ao ano letivo corrente (2019/2020) o efetivo total dos alunos que frequentam os cursos de formação de Oficiais do Exército e da GNR, na AM, somam um total de 444 alunos sendo que 289 são do Exército, 133 da GNR e 22 são originários de Países de Língua Oficial Portuguesa (PLOP), entre os quais 88% são do sexo masculino (392 alunos) e 12% são do sexo feminino (52 alunas)²⁷.

²⁴ Através da Diretiva da Academia Militar 2019-2021; Diretiva n.º 003/CEME/20 e III PNA.

²⁵ V. Anexo B - Organograma da AM.

²⁶ O CINAMIL é um “estrutura de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (ID&I), que tem a missão de promover e participar, em colaboração com outras instituições da comunidade científica nacional ou internacional”, conforme <https://academiamilitar.pt/investigacao-e-inovacao/centro-de-investigacao.html>.

²⁷ Cfr. <https://www.exercito.pt/pt/informa%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica/jornal-do-exercito>, disponível a 5 de março de 2020, às 10h00m.

Destaca-se também o estabelecimento em 2019 do primeiro Curso de Formação de Formadores de Género, bem como desde 2013 a criação de uma rede de especialistas de género, constituída por pontos focais do género dentro de cada U/E/O do Exército. Estes elementos promovem os assuntos do Género assim como a elaboração de relatórios de execução das medidas previstas e realizadas (Morais, 2016).

2.5. Síntese conclusiva

Com a agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, estabelecida pela Resolução 1325 das Nações Unidas e adotada pelas diferentes organizações mundiais, em matéria de igualdade de género sortiu um forte *input* aos quadros jurídicos regularizadores de cada país (Oudraat, 2013). A aceitação de Portugal de tais decisões políticas assenta na interdependência estabelecida entre os vários Estados-Membros e na relação de cooperação entre os vários atores do cenário global, face às exigências dos movimentos de defesa dos direitos da igualdade de oportunidades e aos argumentos de maior eficiência do sistema social e económico, sustentado numa menor desigualdade entre os sexos (Ferreira et al., 2010; Monteiro e Ferreira, 2009).

Desde a implementação dos PNA, a questão da presença de mulheres nas FFAA, definida como uma das suas metas, sofreu poucas alterações (Ferreira et al., 2010; Wright, 2016). Desde 2012, verificou-se uma política institucional fortalecida neste sentido com um investimento na formação em áreas alinhadas com as da Resolução 1325 (Morais, 2016). Contudo, continua a notar-se uma lacuna entre as políticas definidas e a implementação prática das mesmas, justificada pela escassa formação e conhecimento da temática, pouca comunicação entre instituições, bem como pela “formulação vaga das medidas” (Monteiro e Ferreira, 2009).

Assim, é fundamental perceber de que forma as políticas de representação de género têm exercido influência na cultura organizacional da AM e entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das mulheres. Da análise das políticas implementadas pelo Exército Português e consequentemente pela AM acerca da igualdade de género e das perceções que as mesmas causam nos seus militares (homens e mulheres), resultarão oportunidades de reflexão para o debate acerca da igualdade e integração da perspetiva de género, e de expansão do conhecimento acerca do impacto da participação das mulheres no Exército Português.

PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 3

METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

O presente capítulo, como corpo orientador de toda a pesquisa, propõe desenhar todo o percurso da investigação com a intenção de apresentar as etapas do procedimento metodológico e justificar as opções tomadas para obter respostas às questões de investigação, não só no que diz respeito à estratégia empregue, como também no âmbito dos métodos, procedimentos e técnicas utilizadas.

Neste sentido, teve-se em conta na construção da metodologia o modelo metodológico geral apresentado por Saunders, Lewis, e Thornhill (2009) para estruturar a investigação a partir de alternativas em relação às filosofias, à abordagem, às estratégias, e aos métodos de recolha e análise de dados.

Tabela n.º 1 – Natureza do estudo

Ontologia (natureza da realidade ou do ser)	Epistemologia (conhecimento aceitável)	Axiologia (papel dos valores)	Técnicas de recolha de dados
Positivismo			
Real, externo, objetivo e independente dos atores sociais	Só fenómenos observáveis podem fornecer dados e factos credíveis	O investigador é independente, neutro e independente do objeto de estudo	Tipicamente dedutivo, é estruturado por amostras grandes, com recurso a métodos quantitativos
Realismo			
Existe independentemente do pensamento humano, mas é interpretado pelos condicionamentos sociais	Conhecimento transitório tradicionalmente situado. Os factos são construções sociais	A pesquisa é carregada de valor. O investigador é parcial, reconhece pela visão do mundo, educação e experiência	Os métodos escolhidos devem-se adequar ao objeto de estudo, podem ser quantitativos ou qualitativos
Interpretativismo			
Socialmente construído, subjetivo	Significados subjetivos e fenómenos sociais. Teorias e conceitos centram-se nos detalhes	O investigador faz parte do objeto de estudo e não pode ser separado do mesmo (interpretações subjetivas)	Tipicamente indutivo, é composto por pequenas amostras, investigações aprofundadas e métodos de análise qualitativos
Pragmatismo			
Visão externa, múltipla, escolhida para permitir responder da melhor forma à pergunta de partida	Foco na pesquisa prática aplicada integrando diferentes perspetivas para ajudar a interpretar os dados	Pesquisa orientada por valores. O investigador adota os dois pontos de vista, objetivo e subjetivo	Desenhos de métodos mistos ou múltiplos, qualitativos e quantitativos

Fonte: Saunders, Lewis e Thornhill (2009)

A investigação é sempre influenciada pela forma como o investigador age, observa, percebe e investiga a realidade em que se insere. A metodologia representa um guia conceptual para o trabalho do investigador, ou seja, a teoria e a corrente filosófica em que o mesmo vai inserir e orientar a sua pesquisa (Saraiva, Von Schwedler, e Fernandes, 2018).

Nesta investigação, dada a abrangência do problema de investigação e consequentemente dos objetivos propostos, é adotada uma metodologia mista assente no paradigma pragmático, uma vez que proporciona ao investigador um melhor conhecimento de como os métodos devem ser conjugados (Yvonne, 2010). A utilidade da abordagem mista reside no facto de esta aparecer como uma alternativa ao extremo da pesquisa quantitativa em contraponto ao extremo da pesquisa qualitativa. Ao combinar ambas, esta metodologia surge como intermédio e uma forma de coesão, estimulando a triangulação e complementaridade (Leech e Onwuegbuzie, 2009).

3.1. Definição dos objetivos da investigação

A definição dos objetivos de investigação remete para uma melhor especificação do problema de investigação, considerando o plano de investigação escolhido (Coutinho, 2018). Como tal, tornou-se necessário estabelecer um OG de forma a clarificar o problema, o que se deve procurar, e o estado final desejado (Barnham, 2015). O OG foca-se em “analisar a implementação e o impacto da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (2000) - “Mulheres, Paz e Segurança” no Exército, e em particular na AM”. De forma natural, o cumprimento deste objetivo será conseguido pela resposta à PP do trabalho: “De que forma o Exército, através da Academia Militar, pode conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda «Mulheres, Paz e Segurança»?” pois só através de uma análise sobre o objeto de estudo é que se consegue perceber se esta vai ao encontro da Resolução 1325.

No entanto, para uma caracterização mais precisa do problema, a par com o OG e a PP, assumiu-se igualmente relevante compreender de que forma a Resolução 1325 tem sido implementada e operacionalizada, identificando também as percepções dos alunos da AM acerca da integração da perspectiva do género na instituição. Surgindo os OE que correspondem, por sua vez, às perguntas derivadas (PD), definindo o que é necessário investigar para obter uma resposta aos problemas levantados.

Quadro n.º 2 - Relação entre o objetivo geral e a pergunta de partida com os respetivos objetivos específicos e as perguntas derivadas

Objetivo Geral	Pergunta de Partida	Objetivos Específicos	Perguntas Derivadas
Analisar a implementação e o impacto da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (2000) - “Mulheres, Paz e Segurança” no Exército, e em particular na AM.	De que forma o Exército, através da Academia Militar, pode conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”?	1. Explicar como tem sido implementada a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” da Resolução 1325 do CSNU, ao nível da AM.	1. De que forma é que a AM se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais de Ação?
		2. Analisar as perceções, de homens e de mulheres, acerca da integração da perspectiva do género, na AM.	2. Qual a perceção, de homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?
		3. Perceber a eficácia das adaptações realizadas pela AM à agenda “Mulheres, Paz e Segurança” da Resolução 1325 e aos planos nacionais de ação.	3. Qual a eficácia das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?

3.2. Tipo de Estudo

Como referido anteriormente, optou-se por uma estratégia de investigação mista, pois se alguns dos objetivos formulados remetem imediatamente para o âmbito da análise documental, pela natureza das fontes de dados disponíveis, e, assim, para estudos de natureza qualitativa, outros objetivos só conseguem ser verificados por via quantitativa (Barnham, 2015). A escolha de uma metodologia mista assentou na triangulação, complementaridade e no desenvolvimento. De acordo com Leech e Onwuegbuzie (2009), a complementaridade não se foca apenas na sobreposição ou convergência dos dados, mas permite também identificar diferentes visões do problema, *insight* e perspetivas.

Neste sentido, um dos aspetos que fundamentou a escolha do plano de investigação misto foi a importância de conhecer, em maior profundidade, o modo como a integração de género está a ser implementada na AM. Por outro lado, dada a complexidade subjacente à integração do género, foi fundamental compreender como os indivíduos percecionam essa integração no dia-a-dia, nos avanços e recuos, e as medidas implementadas. O que se pretendia, mais concretamente, era conseguir uma visão mais ampla do problema, retirando os benefícios de se poder conhecer em profundidade através dos dados qualitativos e observar padrões de perceção com os dados quantitativos.

Desta forma, o trabalho consiste num Estudo de Caso, que é particular, pois focaliza apenas o fenómeno da integração do género no contexto da AM; descritivo, já que o produto final é uma descrição rica e exhaustiva do fenómeno; heurístico, dado que conduz à

compreensão do fenómeno; indutivo, porque tem como base premissas particulares para estabelecer generalizações; e holístico, porque tem em conta a realidade na sua globalidade (Hancock e Algozzine, 2017).

Este olhar intenso sobre o objeto de estudo, culminou na elaboração de um modelo de análise²⁸, que serve de suporte a todo o processo analítico subsequente da investigação (Coutinho, 2018). O modelo de análise conceptual explica, de uma forma gráfica ou textual, as dimensões identificadas na literatura que vão ser estudadas (fatores-chave, conceitos ou variáveis) e as relações causa-efeito que se estabelecem entre elas (IESM, 2015).

3.3. Técnicas, procedimentos e meios utilizados

Feita a exposição dos objetivos e da abordagem da investigação, importa apresentar agora as técnicas, procedimentos e meios empregues durante a recolha, análise e tratamento dos dados.

3.3.1. Recolha de dados e instrumentos de medida

Relativamente à recolha de dados para a elaboração do enquadramento teórico, esta debruçou-se em fontes primárias e secundárias²⁹ (Lapan et al., 2011). As primeiras incluem resoluções internacionais e documentos institucionais como por exemplo a RCSNU 1325 e subsequentes, a doutrina da ONU, OTAN e UE, os PNA, o PSDNI 2019-2020, entre outros. Já no que diz respeito às fontes secundárias recorreu-se a livros, *e-books*, revistas, dissertações de mestrado, teses de doutoramento e artigos científicos através de 7 bases de dados, das quais se destacam a EBSCO e a Springer. Começou-se por delimitar a área de pesquisa dentro da área do Género definindo como termos chave e “perspetiva de género”, “contexto militar” e “*gender mainstreaming*”, dentro da qual se selecionaram os artigos e/ou trabalhos através do grau de reconhecimento no mundo académico, isto é, a seleção foi através do número de citações já referenciadas dos mesmos³⁰.

Neste seguimento, na parte empírica do trabalho recorreu-se a *focus group*, inquéritos por entrevista e a inquéritos por questionário e, de forma complementar, à observação direta.

²⁸ Desenho da investigação descrito no Apêndice C.

²⁹ São fontes primárias ou originais as que não sofreram qualquer interpretação de autores ou críticos, por sua vez as secundárias são interpretações e avaliações das fontes primárias (Lapan, Quartaroli, e Riemer, 2011).

³⁰ A seleção das revistas científicas que constituíram a base da revisão da literatura foram validadas no *ranking* Scimago.

Inicialmente, optou-se por realizar três grupos de foco³¹ exploratórios, uma vez que os grupos de foco são um instrumento de elevada qualidade, não só para compreender o que os participantes pensam, mas o porquê de eles pensarem daquela forma. Portanto, o guião³² foi pensado de forma a estimular a discussão (Hennink, 2013). Deste modo, através da partilha das diferentes visões, pontos de vistas e opiniões representadas pelos participantes dos vários anos da AM, foi possível recolher informação que espelha a opinião coletiva quanto ao conhecimento e pertinência da integração de género no Exército, bem como na formação da mesma na AM.

Posteriormente, através dos inquéritos por entrevista semiestruturada, conseguiu-se retirar mais e melhores conclusões sobre a temática no que concerne às mudanças e adaptações que a AM sofreu e tem sofrido para a implementação da integração da perspectiva de género e quais as estratégias utilizadas. Para o efeito, foram levantadas previamente um conjunto de questões num guião³³, de modo a permitir a coerência na abordagem ao tema em análise e a não dispersão por parte dos entrevistados (Gill, Stewart, Treasure, e Chadwick, 2008). Relativamente à população a entrevistar, foram selecionados atores envolvidos da hierarquia de comando, da formação e com funções ligados com a temática do género. Foram realizados 8 inquéritos por entrevista³⁴, duas por videochamada e seis de forma presencial e individualmente, com recurso a gravação áudio, permitindo assim garantir a veracidade e acuidade das respostas dadas (Lapan et al., 2011).

Em simultâneo com as entrevistas, e por forma a recolher as percepções dos alunos elegeu-se o inquérito por questionário como instrumento a privilegiar na recolha desses dados, uma vez que a informação das respostas apesar de ser menos rica, permite uma análise sofisticada e de fácil aplicação estatística em termos de análise (Barnham, 2015). Com o intuito de serem verificadas as possíveis dificuldades quanto ao entendimento das questões, adequabilidade, sequência lógica, duração de preenchimento, assim como analisar a sua confiabilidade, o inquérito por questionário foi submetido para validação a docentes da Academia Militar³⁵. Nesta fase de pré-teste, foram detetados alguns aspetos a partir das

³¹ Cada grupo focal é constituído por 6 elementos da AM, abrangendo os alunos do 1º, 2º, 3º e 4º anos. Nestes 3 grupos, o GRUPO₁ e GRUPO₂ eram homogêneos, só de raparigas e outro só de rapazes respetivamente. A escolha de grupos por géneros prende-se com a necessidade de dar resposta ao facto de “em grupos homogêneos, as pessoas sentem-se mais à vontade para expressar as suas dúvidas e ansiedades em relação ao tema” (Hennink, 2013, p. 38). O GRUPO₃ era um grupo heterogêneo constituído por 3 elementos femininos e 3 masculinos. Ver Apêndice D.

³² V. Apêndice E.

³³ V. Apêndice F.

³⁴ V. Apêndice G.

³⁵ Tenente-Coronel (Doutor) AdMil David Rosado, Tenente-Coronel (Doutor) AdMil Artur Saraiva, Major AdMil Helga Lopes, Major (Doutor) Inf João Reis e Professora Doutora Ana Romão.

indicações fornecidas por estes docentes, o que levou à reformulação de algumas das questões do questionário.

O questionário final³⁶ aplicado através da plataforma *on-line Google Forms*, foi estruturado em três conjuntos principais: 1) Dados Biográficos, onde é feita uma caracterização sociodemográfica dos inquiridos, através do sexo, do curso, instituição e do ano a que pertencem; 2) Dados relativos à integração das mulheres na AM, onde se encontram questões relacionadas com a sua entrada, mudanças na instituição e o grau de integração; e, 3) Dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspetiva de género, agregando questões sobre as ações desenvolvidas pela AM na temática do género. Relativamente às questões, todas elas são fechadas, tendo-se recorrido essencialmente à escala tipo *Likert*³⁷, para se saber qual o grau de concordância dos elementos com as afirmações colocadas. Esta parte do questionário é aquela que permitiu extrair as principais conclusões acerca da integração do género feminino na AM.

Por fim, mas não menos importante, deve-se fazer referência ao diário de campo elaborado, constituído por diferentes elementos³⁸ que complementaram todo o estudo. Estes materiais assumiram uma especial importância pois contribuíram para o processo de triangulação de dados que é possível construir com outras informações recolhidas pelos outros instrumentos e fontes (Mills, Durepos, e Wiebe, 2009). Foi a partir da interligação e combinação destes elementos que se enriqueceu a metodologia (Yvonne, 2010), auxiliando logo, a interpretar, descrever, analisar e verificar de que forma a integração do género tem sido feita pela AM.

3.3.2. Amostragem: composição e justificação

A população escolhida para o estudo de caso foi o universo da AM. No entanto, Marshall (1996) reconhece que, por norma, não é possível estabelecer contacto e filtrar todos os contributos do total da população, existindo a necessidade de se definir uma população alvo que é aquela que mostra as particularidades essenciais ao estudo para atingir um determinado leque de informações (Barnham, 2015). A AM é uma organização cuja missão necessita de uma estrutura que lhe permita desenvolver atividades de ensino, de investigação

³⁶ V. Apêndice H.

³⁷ Uma escala de pesquisa que representa um conjunto de opções de resposta (numéricas ou verbais) que cobrem uma panóplia de opiniões sobre um tema específico e de forma mais detalhada (Dawes, 2008). A escala utilizada foi a escala de Likert de 5 pontos verbal, em que correspondia 1 a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”.

³⁸ Notas de campo, registos escritos, discursos, evidências significativas como fotografias e mini produções filmatográficas da cultura e das práticas da instituição e dos seus intervenientes.

e de apoio à comunidade (Borges et al., 2012), o que leva a que dentro desta população alvo se encontrem várias entidades que poderiam apresentar contributos para a investigação. Contudo, sendo o objetivo da investigação perceber de que forma o processo da integração da perspetiva de género está a ser integrada na AM decidiu-se focar nas entidades que assumem ou já assumiram na AM um papel ativo neste processo, e nos alunos que são aqueles que mais sentem e vivem esta temática diariamente.

Desta forma, as amostras do *focus group* e das entrevistas anotam uma amostragem não probabilística do tipo intencional na medida em que os entrevistados foram selecionados deliberadamente para que conseguissem contribuir com maior relevância para responder às questões de investigação. Relativamente aos *focus group*, tentou-se constituir grupos diversificados abrangendo cadetes do 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano, de ambas as instituições, Exército e GNR. Por sua vez, nas entrevistas, a amostra abrangeu o Comandante da AM, o 2.º Comandante e Diretor de Ensino³⁹, o Comandante do Corpo de Alunos⁴⁰, o atual e o anterior representantes de género da AM, e dois docentes da AM que têm investigado a temática do género em contexto militar. Foi igualmente entrevistada a Coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, Presidente-eleita da NCGP e anterior responsável das questões de género do Exército.

Considera-se que o estudo apresenta robustez científica (Kotrlík e Higgins, 2001), uma vez que a população considerada perfaz um total 416 alunos⁴¹ e a dimensão mínima da amostra para obter uma margem de erro de 5% e grau de confiança de 95% é de 263 indivíduos. Posto isto, sendo a amostra de Cadetes-Alunos do Exército e da GNR, do 1.º ao 4.º ano, assim como os Aspirantes-alunos que se encontram a frequentar o 5.º ano ou o Tirotínio, de 272 indivíduos, garantiu-se que este número era suficiente para a prossecução do estudo.

3.3.3. Tratamento dos dados

Os dados recolhidos compõem o material bruto que carece de tratamento (redução, simplificação, seleção e organização) até se obterem elementos manuseáveis que permitam estabelecer relações, fazer interpretações e chegar a conclusões e resultados (Flores, Gómez,

³⁹ É a “entidade responsável pelo planeamento, execução e controlo da educação científica, técnica e cultural dos alunos”, conforme <https://academiamilitar.pt/sobre-a-am/organizacao.html>.

⁴⁰ É a “entidade responsável pelo enquadramento dos alunos, pelo planeamento, execução e controlo da formação militar, comportamental e física, e também das diversas atividades militares, em coordenação com a formação académica, científica e técnica”, conforme <https://academiamilitar.pt/sobre-a-am/organizacao.html>.

⁴¹ Sendo 91 alunos do 1ºano (dos quais 18 raparigas), 96 do 2ºano (das quais 9 raparigas), 89 do 3ºano (das quais 8 raparigas), 71 do 4ºano (das quais 8 raparigas) e 69 aspirantes alunos (dos quais 9 raparigas).

e Jiménez, 1999). Após ter sido estabelecido o contacto com os elementos do *focus group* e com os entrevistados, e se obter o consentimento dos mesmos para utilização dos dados obtidos, procedeu-se à transcrição *verbatim* perfazendo um total de 270 páginas de transcrição. Assim, verificou-se que havia a necessidade de recorrer à técnica de análise de conteúdo para conferir rigor científico aos dados obtidos (Robson e McCartan, 2016). Seguindo uma abordagem fechada, a análise assentou na forma de categorias. Os respetivos pontos-chave das respostas foram agrupados segundo subcategorias, permitindo relacionar as ideias principais dos entrevistados (Garrett, Spreitzer, e Bacevice, 2017).

A utilização de *softwares* na análise de dados é imprescindível para a organização, codificação e comparação dos dados obtidos (Saraiva et al., 2018), pelo que foi utilizado o *software* NVivo para criar ligação entre os principais argumentos dos entrevistados, potenciando assim o valor das conclusões obtidas.

Quanto aos inquéritos lançados, no qual se obteve 272 respostas (sendo 88% género masculino que corresponde a um total de 240 indivíduos, e a 12% do género feminino, correspondendo a 32 indivíduos)⁴², os mesmos foram tratados através do MS® Excel e do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sustentados pelos dados extraídos diretamente do *Google Forms*. A fim de apresentar resultados fidedignos com recurso ao SPSS foi verificado o coeficiente *Alpha de Cronbach* para avaliar a consistência interna no qual o valor obtido $\alpha = 0,847$, indicou um grau de fiabilidade bom (Gliem e Gliem, 2003).

⁴² Análise estatística dos dados obtidos nos inquéritos por questionário. Apêndice I.

CAPÍTULO 4

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo contém a apresentação, análise e discussão das principais observações obtidas no trabalho de campo. Mediante a aplicação dos instrumentos de recolha de dados: o *focus group*, o inquérito por entrevista, o inquérito por questionário, e a observação direta, pretende-se fundamentar as conclusões desta investigação através de pontos de triangulação, estabelecendo uma relação entre os resultados encontrados nos vários instrumentos e as conceções teóricas existentes. Para tal, recorre-se sobretudo aos Apêndices J, K e L.

4.1. Do passado ao presente: entrada do género feminino na Academia Militar

Neste tópico pretende-se analisar a evolução da instituição militar relativamente à entrada das mulheres na AM. Como tal, são abordadas as mudanças que essa introdução causou, bem como os seus constrangimentos.

De acordo com o discurso dos entrevistados, a entrada das primeiras cadetes femininas na instituição trouxe consigo alguns constrangimentos. Para E1, E2, E3 e E6 não foi uma decisão planeada com tempo de forma a possibilitar que todas as condições tivessem reunidas para receber mulheres, levando a um processo de adaptação (E2, E7). Os números dos questionários corroboram as afirmações acima expressas, dado que a maioria dos inquiridos (64%) concorda que a entrada das mulheres na instituição militar originou algumas dificuldades iniciais, mas que a mesma não originou uma diminuição do prestígio dos militares masculinos (58%) nem afetou negativamente a imagem da instituição militar (56%).

4.1.1. Mudanças Organizacionais provocadas pela entrada das mulheres

Naturalmente, durante este processo de incorporação houve a necessidade de se efetuarem alguns ajustamentos, o que levou a alterações imediatas (instalações, fardamento, entre outros) e a alterações progressivas (provas físicas, cursos a ingressar, entre outros). Como tal, de forma a identificar os aspetos que mais se modificaram com a entrada das mulheres na AM, analisaram-se as respostas às Questões n.º 1 e, n.º 2 do *focus group* e à Questão n.º 5 do inquérito por entrevista, cujas subcategorias identificadas apontam

principalmente para mudanças infraestruturais (A1, A6, B2, C5, E3, E4, E6) e de comportamentos individuais (A4, A6, C5, C6, E1, E2, E3, E5).

Para os participantes do *focus group*, a grande preocupação nesta categoria relacionou-se, essencialmente, com as disposições estruturais, ou seja, com a falta de alojamento para mulheres, e com as diferentes oportunidades de escolha. O *focus group* feminino sublinhou a possibilidade de poderem ingressar em qualquer arma ou serviço sem qualquer restrição como uma mudança essencial para a igualdade e a integração das cadetes femininas na instituição.

Os discursos dos entrevistados encontram-se na mesma linha de pensamento, apontando para a mudança das mentalidades como o fator crucial para a adaptação aos elementos femininos. Para E2 o processo de integração das militares femininas decorre de um processo de ajustamento realizado ao longo do tempo, que possibilitou uma evolução ao nível da mentalidade. Este pensamento é sublinhado pela A6, participante do *focus group* feminino, que aponta que, “toda a adaptação até aos dias de hoje envolveu uma quebra de padrões, uma adaptação de conceitos e novas formas de agir e pensar. No entanto, a mudança de mentalidades e de comportamentos é lenta, pois a ideia dos conceitos e valores, enraizados neste mundo que tanto dizem ser só de homens, não desaparecem de um momento para o outro”.

Segundo E3, esta evolução nota-se também na inversão do preenchimento dos cursos, na medida em que “se no passado o curso de Engenharia e de Administração Militar eram os primeiros cursos a preencher as vagas e as Armas ficavam sempre para o fim, hoje isso inverteu-se. Verificamos que existe uma renovada vontade de ingressar nas armas, e que esse interesse também advém do género feminino”. Para além deste ponto, observa-se igualmente, no ponto de vista da E5 uma melhoria ao nível da linguagem aplicada, existindo um cuidado com os termos aplicados quando está presente uma mulher.

Por último, E6 aponta, como uma mudança recente a prioridade demonstrada pelas FFAA neste assunto do género, sendo que E8 apresenta como exemplo prático a rede de pontos focais existente em toda a estrutura do Exército, uma vez que aumenta a comunicação e monitorização das ações desenvolvidas no âmbito do género por cada Unidade relativamente aos planos nacionais instituídos: “todas as unidades do Exército estão representadas por um ponto focal. Por sua vez, o Exército possui um Representante de género que pertence à Equipa Interdepartamental do MDN, para a igualdade de género e para o PNA 1325”.

Em suma, pode-se afirmar que estes testemunhos atestam as conclusões do artigo de Gonçalves (2013), constatando uma evolução positiva inicialmente condicionada pela inexistência de uma cultura ajustada à presença de cadetes femininas, em contrapartida com a atualmente já instituída.

4.1.2. Constrangimentos

No que diz respeito à existência de constrangimentos com a entrada feminina⁴³, encontra-se um pensamento comum nos discursos, encarando a existência de características distintas entre os dois sexos como uma dupla oportunidade, dado que permite emergir perceções, problemáticas muitas vezes ocultas e, conseqüentemente, o enriquecimento das decisões e respostas (E2, E3, E4, A1, B1, B3, B6, C6).

Para os participantes do *focus group* a diferença entre os sexos (A1, B1, B3, B6, C6), é reconhecida quer em termos físicos, quer em termos de liderança, comunicação e nos comportamentos de ação perante as diversas situações. Por outro lado, os participantes A1 e C6 destacam que não se deve olhar ao género, mas sim às competências que são demonstradas no desempenho das funções, porque “todos somos diferentes, e uma mulher não trouxe o mesmo que outra [mulher trouxe] à instituição” (A1).

A maioria das intervenções dos entrevistados vão de encontro ao referido, salientando as características próprias de cada sexo e as formas diferentes de pensamento e atuação como ponto-chave (E2, E3, E4, E5), uma vez que o âmbito das operações atuais de manutenção e construção da paz apelam ao poder de comunicação e ao poder maternal (E2) deixando a robustez física para segundo plano (E3). No entanto, para E6 e E7 ainda persistem as barreiras ligadas à construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a estereótipos e preconceitos: “era importante mudar algumas formas de pensar, alguns conceitos e algumas abordagens a situações que os cadetes trazem da sua vida familiar e da vida quotidiana, porque muitas vezes as pessoas são contra isto ou contra aquilo, porque nunca ninguém lhes mostrou que há outras maneiras de olhar para essas coisas, que há outras perspetivas” (E7).

Ao analisar a percentagem das respostas relativas ao impacto que a entrada de mulheres originou na AM⁴⁴, verifica-se que a perceção dos cadetes masculinos e femininos são unânimes relativamente à afetação da cultura masculina característica da instituição (63%) bem como à quebra relativamente a algumas tradições com a entrada das mulheres.

⁴³ Questão n.º 4 do inquerito por entrevista e Questões n.º 3 e n.º 4 do *focus group*.

⁴⁴ Afirmções (Q.1 até Q.13) dos dados relativos à entrada e integração das mulheres ao nível institucional. Verificar tabela n.º 18 do Apêndice L.

Denotam também (56%) que esta entrada veio favorecer e marcar positivamente a imagem do meio militar. Para além destes aspetos, quando questionados relativamente à diminuição da coesão entre os cadetes masculinos aquando da entrada feminina na AM, 60% dos inquiridos responderam que discordavam com a afirmação e que as mulheres quando entraram na AM tiveram que se adaptar aos valores militares assim como alterar a sua maneira de ser (45%). Ou seja, tal como é evidenciado por Segal (1995), não é possível conservar nas alunas todos os traços característicos da sua feminilidade a par da condição militar.

Estes resultados não corroboram os dados obtidos no estudo de Rosen et al. (2003), onde salienta a coesão dos grupos como um argumento contra a integração de género, na medida em que a presença das mulheres corrói a união do grupo e, em última instância, compromete o grau de operacionalidade da força. Na presente investigação, os resultados parecem contrariar os obtidos por Rosen et al. (2003), possivelmente porque se trata de um universo de cadetes, que ainda não foram confrontados com situações extremas ou de combate.

4.2. A atualidade: o processo de integração

Após a análise acerca da evolução que foi realizada com a entrada das mulheres na AM, vão agora ser observadas as dinâmicas da aceitação e da integração das mulheres na organização. Portanto, irá ser abordado ao longo deste subcapítulo a integração entre pares, as estratégias que são adotadas, os desafios que ainda persistem e quais as melhorias que podiam ser realizadas pela AM no âmbito da integração das perspetivas de género.

4.2.1. Integração entre pares

Relativamente à integração entre os pares na AM, os resultados foram obtidos através do *focus group*⁴⁵ e do inquérito por questionário⁴⁶. Durante os *focus group* houve dois grandes tópicos que foram alvo de debate: relacionamento entre pares e as diferenças de género. Desta forma, vai ser feita uma análise mais intensiva sobre cada ponto e a devida correspondência com as afirmações do inquérito por questionário.

⁴⁵ Questões n.º4, 5 e 6 do guião do *focus group*.

⁴⁶ Afirmações (Q.1A até Q.20A) dos dados relativos ao grau de integração das mulheres na Academia Militar. Ver tabela n.º 19 do Apêndice L.

4.2.1.1. Relacionamento entre pares

Nos três *focus group*, foi consensual o sentimento de aceitação das cadetes femininas. Na perspectiva dos elementos do *focus group* masculino, as cadetes femininas estão bem integradas, na medida em que não são afastadas nem postas de parte pelos cadetes masculinos, como se verifica quando B5 refere que “em termos da organização e de se darem com os rapazes, as raparigas estão bem integradas ninguém as coloca de lado, não há essa separação”. Contudo, admitem que o facto de ser mulher tem alguma influência, tal como é evidenciado por B4, quando indica que apesar de o género não ser determinante na criação de laços, o facto de ser rapariga influencia a forma como essa ligação é desenvolvida. Para além disso, não negam que continuam a existir preconceitos (B1, B2, B5) e que por vezes isso “não tem a ver com a integração em si mesma” (B3), mas com parte física (B1, B2, B4, B5, B6).

Do mesmo modo, ao longo do *focus group* feminino as cadetes foram consensuais em considerarem serem aceites pelos pares masculinos (A1, A2, A3, A4, A5, A6). No entanto, revelam que o relacionamento com os rapazes é por vezes ambivalente, pois “ainda há muito uma mentalidade retrógrada no aspeto dos relacionamentos entre mulheres e homens dentro da instituição” (A6). Particularmente, a participante A3 assume que persiste “um machismo que nada tem a ver como a palavra empregue no passado, é um machismo muito mais disfarçado e indireto, que às vezes quem o faz não tem muito a noção disso”. Referem que, aliado a essa mentalidade estão os comportamentos de *peer pressure* quando alguns cadetes masculinos mudam as suas atitudes na presença de cadetes que vêm como líderes e que não estão de acordo com a presença feminina no meio militar, “muitas vezes falamos e sentimos muito bem integradas quando estamos com eles [cadetes masculinos], mas basta estar esse rapaz na sala para que o comportamento em relação a nós [raparigas] mude” (A3).

Ainda no *focus group* heterogéneo, as respostas sustentam a ideia da aceitação (C2, C3, C4), mas, simultaneamente, de uma integração incompleta (C1, C6) fundamentada no regime de internato e nas influências dos cadetes mais antigos como obstáculos para olharem para as cadetes como camaradas iguais, “o facto de os cadetes mais antigos quando nós [cadetes masculinos] chegamos a esta instituição, durante o nosso regime de internato, falarem mal das raparigas no meio militar pode em alguns momentos influenciar” (C6). Para além destes argumentos, é sentido um poder de autoridade distinto entre pares em que por vezes é sentido que as indicações de uma cadete feminina apenas são acatadas caso um cadete

masculino perceba, concorde, e explique aos restantes cadetes a pertinência de seguir tal rumo (C5).

No que diz respeito ao inquérito por questionário, três afirmações vão ao encontro do tópico acerca do relacionamento entre pares. Perante tais afirmações apura-se que os cadetes do 4.º ano e os Aspirantes-Alunos (5.º ano), são os que demonstram um melhor relacionamento entre pares, uma vez que discordam com a discriminação negativa das cadetes femininas (36%), assim como uma interação diferenciada aquando da presença das mesmas (27%). Percebe-se, no entanto, uma tendência para a resposta “concordo” e “concordo totalmente” por parte das alunas que frequentam os cursos de cavalaria e artilharia. Isto significa que as alunas que frequentam os cursos das armas combatentes são cadetes que mais sentem um distanciamento em relação aos rapazes e um relacionamento diferenciado quando estão na sua presença, o que se traduz em dificuldade de integração.

A Tabela n.º 2, reflete as respostas apresentadas relativamente à afirmação: “Por muito camaradagem que exista, as cadetes femininas não partilham conversas de homens nem participam nas atividades especificamente masculinas”.

Tabela n.º 2 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.16A desagregada por sexos e ano

		Discordo totalmente			Discordo			Nem discordo nem concordo			Concordo			Concordo totalmente			Total
		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		
Ano	1º ano				2	1	3	16	3	19	20	4	24	16	1	17	63
	2º ano				5		5	16	1	17	14	2	16	10		10	48
	3º ano				10	1	11	25	1	26	13	3	16	9		9	62
	4º ano	9	2	11	17	3	20	8	1	9	8	1	9	1		1	50
	5º ano/TPO	10	3	13	14	3	17	6		6	10	1	11	2		2	49
Total		19	5	24	48	8	56	72	6	78	65	11	76	37	1	38	272

Apesar de 37,5% das cadetes femininas concordarem com o facto de estas não partilharem conversas com os pares masculinos nem participarem nas suas atividades, 43,7% discordam. Por sua vez, as respostas dos rapazes verificam similarmente opiniões distintas, em que 42% concordam e 27% discordam. Olhando mais atentamente, repara-se que a opinião que converge no “discordo” e “discordo totalmente” é dada pelos elementos masculinos e femininos do 4.ºano e 5.ºano/TPO.

Deste modo, conclui-se que o relacionamento entre pares tende a melhorar ao longo do percurso formativo na AM, verificando-se uma evolução integracionista relativamente às perceções, especialmente nos Aspirantes-Alunos do 5.º ano.

4.2.1.2. Diferenças quanto ao género

As diferenças de género, apesar de percecionadas por quase a totalidade dos cadetes como necessárias e positivas, outros continuam a vê-las como barreiras.

Quanto à perspetiva masculina, os cadetes identificam algumas características diferenciadoras do género feminino, nomeadamente as capacidades de comunicação, a maior preocupação com o detalhe, e uma maior sensibilidade quando comparado com os homens (B2, B4, B5, B6). Todavia, admitem, também, que o facto de ser mulher ainda é um fator diferenciador (B1, B2, B3, B4, B5, B6) e incontornável, no que diz respeito em particular à parte física, “a nível físico elas têm pouca resistência física e tendo em conta as características biológicas da mulher e as do homem, isso é normal” (B6).

Ainda que os cadetes masculinos considerarem as cadetes femininas plenamente integradas na Academia Militar, o aspeto físico é referenciado como diferenciador principalmente num ambiente de competição com estes, em que todos os resultados das avaliações são tomados em conta para a escolha do curso a ingressar (B2, B4, B5). Referenciam ainda o facto de as provas físicas serem diferentes, e dessa forma um fator que tende a influenciar a integração: “a avaliação física é aquilo que mais posso apontar para que o processo de integração não seja a 100%” (B1). Segundo alguns autores (Woodward e Winter, 2004; Hardison, Hosek, e Saavedra, 2018), a seleção física tem trazido tensões em termos de acomodação das diferenças de género, pois como são diferenciadas privilegiam determinadas identidades de género sobre outras. Desta forma apontam para a adoção de uma perspetiva “*gender-neutral*”⁴⁷.

Por outro lado, B5 reconhece que mesmo dentro de cada sexo há diferenças, pois todas as pessoas têm características específicas e físicos distintos. O mesmo acrescenta que essas diferenças também se verificam nos cadetes masculinos, uma vez que nem todos têm a mesma capacidade física, e por isso é que treinam para cumprir pelo menos os mínimos exigidos. Já a perspetiva feminina perante este ponto reconhece e aceita na generalidade os cadetes masculinos possuem mais força e resistência física (A4), mas A2 garante que tal não significa que as cadetes femininas não cheguem a cumprir as mesmas missões que lhe são incumbidas. Este argumento é reforçado por A5 ao referir que “as provas físicas na AM têm de ser exigentes, mas num cenário de guerra os obstáculos também podem ser mais fáceis ou

⁴⁷ *Gender neutral standards* são normas que têm como base apenas as capacidades físicas necessárias para o desempenho da função sendo as mesmas para homens e mulheres. Desta forma, os padrões neutros de género não fazem ajustes com base no género mas estão vinculadas a requisitos ocupacionais ou operacionais (Hardison et al., 2018).

mais difíceis. Durante uma operação pode existir um obstáculo que um homem sozinho também não o consiga ultrapassar”.

Os argumentos demonstrados na parte final do parágrafo anterior demonstram que a preparação física não é, por si só, o fator principal perante a adversidade, pois as operações e o cumprimento da missão exigem uma mistura de habilidades e experiência, ocorrendo na maioria das vezes situações que o próprio militar por muito treino que possua não consegue prever.

No que se refere ao questionário, os alunos quando inquiridos sobre o facto da avaliação das capacidades e desempenho de cada militar não ser influenciada pelo sexo do mesmo, mostraram uma discordância para com a afirmação (71%). Sustentando assim as percepções do *focus group* que exibiram que o sexo, por si só, é uma característica que não se consegue dissociar do militar.

Comparativamente, perante a afirmação: “Na instituição militar as cadetes femininas são antes vistas como mulheres e só depois como militares”, as opiniões de ambos os géneros convergiram para a resposta “concordo” e “concordo totalmente”, comprovando o referido por A6: “não atingimos o correto, que é olharmos para as características e esquecermos os sexos porque cada pessoa possui as suas características individualmente”. Ou seja, para que as cadetes femininas sejam aceites na instituição militar pelos pares masculinos têm de assumir valores, normas e comportamentos masculinos. No entanto, isto torna-se difícil ou mesmo impossível de se conseguir, pois segundo Harel-Shalev et al. (2017) as diferenças de género não se podem negar.

Quadro n.º 3 - Percepções de concordância dos cadetes perante as afirmações Q.3A e Q.10A

Afirmações	Discordo totalmente e Discordo (%)				Concordo e Concordo totalmente (%)			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
3A. O facto de ser homem ou mulher não interfere na avaliação e desempenho de cada militar	180	60%	13	40,6%	43	21,2%	13	40,6%
10A. Na instituição militar as cadetes femininas são antes vistas como mulheres e só depois como militares	55	22%	7	21%	114	48%	20	62,5%

O confronto destes resultados com as conclusões do estudo de Crowley e Sandhoff (2017), tornam salientes algumas consistências entre os argumentos desfavoráveis à integração das mulheres no meio militar. Com efeito, comprovou-se que neste contexto dominado pelo género masculino, as barreiras não estão na integração feminina na cultura masculina militar, mas antes a assimilação dos corpos femininos dentro da cultura militar.

4.2.1.3. Tabelas físicas

Este tópico foi motivo de grande debate. Todos os participantes concordaram que “o momento das provas físicas é sempre a altura das discussões, porque as tabelas estão desproporcionais” (C3).

De acordo com a perspectiva masculina, é generalizada a ideia de que as tabelas físicas⁴⁸ estão favorecidas para as cadetes femininas: “nós treinamos mais para tentar tirar melhores notas e mesmo assim as tabelas delas fazem-nas tirar melhores notas” (B4); “há uma grande diferença nas tabelas físicas, e no final as raparigas têm uma média superior à dos rapazes, mas isso não significa que são melhores que nós fisicamente” (B6). Nesta perspectiva, os cadetes masculinos concordam que, caso as provas de acesso à AM fossem iguais, as cadetes femininas teriam um maior reconhecimento: “o facto de elas [cadetes femininas] entrarem a fazer o mesmo esforço físico que eu traria, sem dúvida, mais reconhecimento para as mulheres” (B3).

Todavia, outras opiniões também existem dentro dos rapazes. B5 e B6 afirmam que as provas físicas deveriam estar interligadas à especialidade e não ao sexo: “faz muito mais sentido existirem provas físicas específicas ligadas à especialidade” (B1). Acrescentam ainda que os treinos também deveriam ser mais específicos: “os treinos deviam ser mais específicos para atingirmos a *performance* desejada” (B3). A este respeito, Hardison et al. (2018) afirmam que os padrões de seleção física *gender free* são estabelecidos sem levar em conta o género e refletir apenas as capacidades físicas necessárias para executar as tarefas associadas à função.

Por sua vez, as opiniões das cadetes femininas concordam com a diferenciação relativamente às tabelas físicas. Sustentam que, biologicamente, não possuem as mesmas características nem o mesmo desenvolvimento muscular (A4) e, como tal as provas físicas deveriam permanecer diferentes: “tentarmos alterar uma coisa só para igualar, para termos o mesmo valor e mostrarmos que também conseguimos não adianta, porque somos diferentes e caso nós [cadetes femininas] treinássemos o mesmo tempo, as mesmas coisas com a mesma dedicação e esforço mesmo entre nós existiriam diferenças” (A2).

Assim, de forma a verificar esta correlação entre as provas iguais com o reconhecimento conferido às cadetes femininas, foram analisadas as afirmações (Q.14A e Q.15A) do inquérito por questionário. As respostas à afirmação Q.14A: “As cadetes

⁴⁸ Tabela que estabelece a correspondência entre o número de repetições, tempo decorrido, ou metros percorridos, executados em cada prova física, com a nota associada.

femininas para serem reconhecidas na instituição militar como iguais aos cadetes masculinos deveriam fazer as mesmas provas de entrada” (Tabela n.º 3) expõem que 56,6 % dos cadetes masculinos concordam assim como 34,3 % das cadetes femininas.

Tabela n.º 3 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.14A desagregada por sexos e ano

		Discordo totalmente			Discordo			Nem discordo nem concordo			Concordo			Concordo totalmente			Total
		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		
Ano	1º ano	3	1	4	4	1	5	12	3	15	23	2	24	14	2	16	63
	2º ano	1	1	2	5	1	6	9		9	12		12	17	2	19	48
	3º ano	5	2	5	2	2	4	11		11	14		14	27	1	28	62
	4º ano	2		2	7	5	12	8		8	11	1	12	15	1	16	50
	5º ano/TPO	4	2	6	8	2	13	7		7	10	3	13	11		11	49
Total		15	6	21	26	10	36	47	3	50	70	5	75	84	6	90	272

Da mesma forma, as respostas à afirmação Q.15A: “As provas físicas deveriam ser as mesmas para ambos pois a missão é a mesma”, continuam a demonstrar uma concordância por parte dos cadetes masculinos (61,9%) acerca da existência de provas físicas iguais para ambos os sexos.

No entanto, observa-se que existe uma maior discordância por parte dos alunos dos cursos de Saúde e de Administração Militar (Tabela n.º 4). Uma razão para justificar este facto poderá estar relacionado por serem os cursos onde a percentagem de raparigas é superior à percentagem de raparigas de outros cursos, originando uma maior proximidade entre os pares neste tipo de funções, assim como dos respetivos problemas de integração associados.

Tabela n.º 4 - Frequência das respostas dadas à afirmação Q.15A desagregada por sexos e curso

		Discordo totalmente			Discordo			Nem discordo nem concordo			Concordo			Concordo totalmente			Total
		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		
Curso	Administração	4	3	5	7	3	10	6		6	5	1	7	6	1	7	36
	Artilharia	1		1	3	2	6	2		7	5	1	6	5		5	19
	Cavalaria	3	1	4	1	3	4	9	2	9	10	2	12	13		13	41
	Eng. Militar	1		1	1	2	3	6		5	4	1	5	6		6	20
	Infantaria				23		23	14		14	22		22	59	1	65	120
	Svc. de Material					1	1	1		1	3		3	3	1	4	9
	Svc. de Saúde	3	1	4		3	3			3	1		1	1		1	7
	Transmissões					1	1	5		5	6		6	10		10	22
Total		12	5	15	35	15	50	38	2	40	56	5	61	103	3	106	272

Em resumo, o facto de existirem diferentes critérios nos testes de seleção físicos para mulheres e homens, é discriminatório, principalmente do ponto de vista dos cadetes masculinos, permitindo confirmar os resultados de Woodward e Winter (2004). Este autor considera que, desde a abertura total dos papéis de combate para as mulheres, tem havido uma maior discussão acerca das exigências físicas que essa decisão acarreta. Assim, é imprescindível assegurar que os padrões são neutros em termos de género.

4.2.1.4. Tratamento diferenciado

No plano do tratamento diferenciado, percebe-se através dos discursos dos *focus group*, que não existe qualquer favorecimento relativamente à exigência militar sob os cadetes masculinos ou femininos, tal como evidencia B4: “durante os blocos de formação militar não sinto qualquer diferença no tratamento, é verdade que sentimos mais a pouca resistência física que as raparigas têm, mas isso não condiciona a maneira como são tratadas ou a exigência que lhes colocam”.

Não obstante, os elementos masculinos apontam que noutras circunstâncias se sentem prejudicados quando as cadetes femininas são tratadas pelo primeiro nome, tal como refere C2: “quando nós chegamos a uma aula e tratam a rapariga pelo primeiro nome e a nós rapazes pelo apelido, como é costume, a primeira coisa que pensamos [os cadetes masculinos] é que elas já estão a ser tratadas de forma diferente”. As cadetes femininas também sentem que serem tratadas pelo primeiro nome não é positivo: “mal fazem essa distinção entre o primeiro e o último nome connosco, nós [cadetes femininas] também nos sentimos mal porque já sabemos que eles [rapazes] vão achar que nós não precisamos de nos esforçar para tirar boas notas” (C1).

Estes depoimentos estão de acordo com as respostas obtidas na afirmação Q.8A: “Existe igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres militares”, uma vez que 53,6% dos cadetes opõe-se a esta afirmação. Os cadetes masculinos (55,8%) reconhecem igualmente que as cadetes femininas são alvo de discriminação positiva, principalmente por medidas vocacionadas para fomentar a igualdade. Tal como evidenciado negativamente por B2: “eu acho que é positivo tentarem aumentar o número de raparigas, mas nunca estabelecerem quotas para serem cumpridas. Isso é injusto e por vezes parece que é isso que acontece”.

Também A2 reflete que: “apesar de a percentagem hoje na Academia no que diz respeito às mulheres ser significativamente mais elevada não significa que sejamos mais

aceites ou integradas. Este número elevado dá aso a que sejamos mais o centro das atenções e que considerem que estamos a ser mais beneficiadas”.

Quadro n.º 3 - Perceções de concordância dos cadetes perante as afirmações Q.8A, Q.11A e Q.18A

Afirmações	Discordo totalmente e Discordo (%)				Concordo e Concordo totalmente (%)			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
8A. Existe igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres militares	126	52,5%	20	62,5%	74	30,8%	7	21%
11A. As cadetes femininas são alvo de discriminação positiva (favorecimento), revelada pelas políticas específicas, regras ou padrões elaborados para as mulheres	31	12,9%	21	65,6%	134	55,8%	6	18,7%
18A. Na Instituição Militar, não existe discriminação entre sexos	139	57,9%	26	81,3%	39	16,2%	3	9,4%

Estes resultados vão ao encontro do pensamento do Comandante da AM “a discriminação positiva em excesso da mulher é negativa” e de Carreiras (2011) e Moreira et al. (2013) cujas conclusões sublinham situações de desigualdade de tratamento, sobretudo discriminação positiva formal (políticas específicas) e informal (comportamentos protecionistas), constituindo-se num obstáculo à plena integração da mulher, embora pensadas para o contrário.

4.2.2. Desafios atuais

Percebe-se que ainda existem limitações para uma integração total das cadetes femininas na AM. Na opinião da generalidade dos entrevistados, apesar de todas as adaptações realizadas e da evolução notória que a AM tem sofrido, ainda existe um caminho a percorrer.

Segundo E4, a aceitação total das cadetes feminina ainda não acontece uma vez que a análise do aspeto biológico continua a ser um obstáculo à integração: “o primeiro desafio da integração é a aceitação, é aceitar que somos diferentes e não é por causa disso que somos melhores ou piores. Depois, é criar medidas que tornem a integração de género das militares femininas nas FFAA de forma igual à dos homens, sem sistemas de quotas, sem benefícios para ambas as partes”.

Para E1, E6, E7 e E8, ainda não se conseguiu atingir a aceitação total nem a integração plena das mulheres devido à sociedade em que estamos inseridos que continua a ser patriarcal, tal como refere E1: “ainda há desafios porque a sociedade em que nos encontramos é uma sociedade envelhecida, ou seja, ainda temos um estatuto societal que às vezes tem uma mentalidade que penaliza”. Desta forma, o papel feminino acaba por ser um produto de padrões determinados socialmente (Boyce e Herd, 2003), tal como é corroborado por E6:

“quando a sociedade onde nos encontramos já está estereotipada, e já assume que quando se pensa num militar pensa-se num homem já está a ser influenciada. Os próprios alunos da Academia Militar vêm com esse estereótipo da sociedade em que estamos inseridos, pelo que o nosso grande desafio é lutar contra essas mentalidades”.

No entanto, E7 considera que esta mentalidade dos cadetes consegue ser alterada com a integração de uma perspetiva de género mais voltada para a formação: “eu já percebi que isso é possível, porque durante o curso [Formação de Formadores] muitas das pessoas que lá estavam não eram voluntárias. Mas quando chegamos ao fim do curso, todos eram mais do que voluntários, e perceberam que estavam a olhar para o género de uma forma que nunca antes tinham pensado”.

Outro desafio atual, mencionado por E2, E4, E5 e E6, é a desmistificação e as preconceções vinculadas à imagem das mulheres nas FFAA. Na visão de E2, estes estereótipos são enfrentados principalmente pelas cadetes que optam pelos cursos das Armas combatentes, uma vez que ainda existe o estereótipo relacionado com aquilo que é socialmente considerado uma carreira para homens e uma carreira para mulheres: “isso talvez seja uma das consequências para que não haja tantas mulheres a ingressar na carreira das armas. Nesse sentido, eu penso que este tema requer um trabalho pois não está muito desmistificado”.

Tal como refere E8, é igualmente importante mostrar que este assunto do género não é um assunto de mulheres, mas mais um pilar que os militares têm de ter em consideração para cumprir a missão da melhor maneira possível: “temos de deixar de olhar para as questões da integração da perspetiva de género como um assunto que é das mulheres [...] todos temos uma missão para cumprir, e a verdade é que se nós não integrarmos a perspetiva de género provavelmente não vamos cumprir da melhor forma a missão. Se não forem salvaguardadas as diferenças entre as pessoas não vamos estar a dar as respostas mais adequadas nem vamos estar a cumprir a missão da melhor forma”.

Em suma é possível concluir que os obstáculos da integração dos elementos femininos na AM estão ainda muito relacionados com a esfera social e cultural revestida de estereótipos, o que vem comprovar os dados acima revelados em que o facto de “ser mulher” se sobrepõe ao fato de “ser militar”.

4.2.3. Estratégias adotadas

De forma a identificar as estratégias que estão a ser adotadas pela AM, e no sentido de operacionalizar as instruções internacionais e nacionais no âmbito do género, analisaram-se as respostas às Questões n.º 1 e 2 do inquérito por entrevista e à Questão n.º 8 do *focus group*.

Os entrevistados apontam que a temática do género tem vindo a ser implementada em duas vertentes, pela obtenção de conhecimento (E1, E4, E6, E7) e através da comunicação interna e externa (E1, E2, E3, E5).

Como é referido por E4, e no que diz respeito à obtenção de conhecimento, este ponto pretende aumentar a investigação científica com o objetivo de perceber quais as medidas mais viáveis e corretas para implementar: “temos de procurar os caminhos certos através da investigação e da ciência e só depois executar [...] antes de implementar medidas [tem que se] procurar saber o que se está a passar, nomeadamente que fenómeno é este”. Como tal, tem havido um esforço por parte de alguns docentes da Academia Militar na produção científica na área do género (E4, E6, E7) através da publicação de artigos neste domínio. Nesta vertente, a Academia Militar através dos docentes já participou em algumas conferências militares internacionais na temática do género com o objetivo de conseguir estar na mesma linha de atuação e discussão com os restantes países europeus (E7).

E1 também salienta várias iniciativas que têm ocorrido na AM, destacando a formação dos docentes no âmbito do género como um passo fundamental para o aprofundamento do conhecimento da temática: “na Academia já se fizeram reuniões da NATO, conferências sobre o tema do género e mais recentemente, em 2019, realizou-se o primeiro curso de Formação de Formadores do género, ministrado a vários e várias oficiais, no qual participaram dois docentes da academia”.

Outra iniciativa importante é o projeto internacional *Erasmus +*⁴⁹ como uma forma de conseguir um maior envolvimento da AM e consequentemente dos cadetes nesta temática (E1, E6, E7). Por via da internacionalização, e caso se obtenha o financiamento, este projeto potenciará na opinião de E4 uma maior produção científica, mais colaborações entre as várias academias, *workshops*, cursos e formação dos cadetes através de determinados módulos de género.

⁴⁹ É um programa da União Europeia (UE) nos domínios da educação, formação, juventude e desporto para o período de 2014-2020, que apoia ações, formas de cooperação e instrumentos consistentes com os objetivos da estratégia Europa 2020 para o crescimento, o emprego, a justiça social e a inclusão (Comissão Europeia, 2014).

Apesar de esta primeira vertente mostrar um maior envolvimento de alguns docentes na temática do género, é apenas na comunicação interna e externa que se verifica uma maior ligação com os cadetes. A respeito deste ponto, a AM tem apostado na divulgação no contexto externo e na sensibilização através de palestras no âmbito interno (E2, E3, E5). Para E2, o que “a Academia está a fazer para ir contribuindo para esta temática, integrando mais mulheres é uma maior e melhor divulgação”. Este trabalho tem sido desenvolvido essencialmente por iniciativas dos alunos do quarto ano (E3), uma vez que vão às escolas de origem, estabelecer contacto e transmitir a sua experiência e vivência (E2, E3) e através das redes sociais onde são difundidas diariamente publicações.

Relativamente às iniciativas de nível interno, verifica-se uma preocupação na sensibilização através de palestras, já que as orientações superiores vão no sentido de este tema ser transversal a alunos, docentes e a funcionários civis, o que na Academia Militar é difícil de cumprir (E5). Outro modo de sensibilização para a questão do género, é demonstrado pelas sugestões de temas para as dissertações de mestrado dos Aspirantes-Alunos.

No que diz respeito aos discursos dos Cadetes-Alunos, estes apenas identificam as palestras e as ações de divulgação como as únicas medidas das quais têm conhecimento, tal como refere A3: “as estratégias que nós temos conhecimento nesta temática do género é a realização de palestras, e também a divulgação não só nas ações de sensibilização nas escolas como nas redes sociais”. No entanto, verifica-se através do inquérito por questionário que 18% dos inquiridos nunca assistiu a palestras/seminários na AM no âmbito das questões de género (Figura n.º 3), o que denota uma lacuna nos pontos traçados pelos planos nacionais e internacionais.

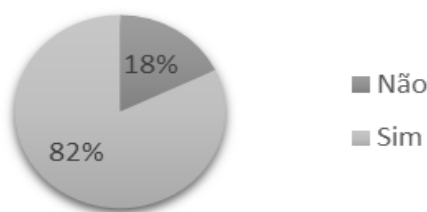


Figura n.º 3 - Gráfico circular das respostas acerca da comparência em palestras sobre o género

4.2.4. Impacto das medidas implementadas

Com o intuito de identificar o impacto das medidas implementadas pela AM no âmbito do género, foram analisaram as respostas à Questão n.º 9 dos cadetes participantes no

focus group bem como as afirmações dos dados relativos às estratégias adotadas do inquérito por questionário.

De acordo com os discursos dos participantes do *focus group*, constata-se que as medidas implementadas são insuficientes e não contribuem para uma integração da perspetiva de género, tal como realça A4: “do meu ponto de vista, a maneira como a AM está a lidar com este tema é para os novos públicos alvos, principalmente para as novas alunas do que propriamente abordar o assunto internamente”; (...) “só tivemos uma palestra, e o facto de ter sido uma palestra pequena não deu para explorar muito a temática” (C3).

Contudo, acreditam que esta temática tem de continuar a ser abordada, uma vez que é necessário perceber a importância do género em termos operacionais e consciencializar os cadetes para o dia-a-dia, como explica B5 “a sensibilização para as questões de género, para a perspetiva de género em contexto operacional tem de ser feita, e é importante para que as pessoas tenham consciência, entendam isso e pensem nisso. Também é importante, porque nós podemos achar que está tudo bem, que estamos a fazer tudo bem, mas para elas [mulheres] não estar, porque elas vivem numa ala separada, lidam com coisas que nós não lidamos e nós temos de estar sensibilizados para isso e para a forma como agimos, falamos e assim. Mas daí a tratá-las de forma diferente já era uma injustiça da nossa parte e não contribuiria para a igualdade nem integração.”

No que diz respeito às palestras, todos os cadetes foram unânimes garantindo que esta medida não é eficaz nem trouxe diferenças para o dia-a-dia: “essa palestra não ajudou em nada, nem trouxe diferenças no nosso dia a dia” (B4).

Para além disso, é evidenciado por B5 outro aspeto que condiciona a passagem da mensagem do palestrante para o público-alvo: “dizem que o objetivo das palestras é contribuir para a igualdade e integração de género, mas aquilo que passa para nós [cadetes masculinos] é a desigualdade e alimenta os comentários de que elas são favorecidas quer a nível físico quer em termos académicos”. Também revelam que o facto de as palestrantes serem sempre mulheres, é negativo, como afirma C6: “o facto de serem sempre mulheres a abordar estes temas faz com que a ideia transmitida é que isto do género é feminismo”.

Por sua vez, no que concerne às respostas dos inquiridos relativamente às palestras ministradas pela AM no âmbito do género (Q.4B e Q.5B) conseguiu-se constatar, tal como está explanado no Quadro n.º 5, que apenas 30,5% dos cadetes consideram que as palestras no âmbito da temática do género são positivas. Consideram, também, que estas não possuem impacto diariamente, o que vem comprovar os dados obtidos pelos *focus group*.

Quadro n.º 4 - Perceções de concordância dos cadetes perante as afirmações Q.4B e Q.5B.

Afirmações	Discordo totalmente e Discordo (%)				Concordo e Concordo totalmente (%)			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
4B. As palestras/seminários dados pela AM no âmbito das questões de género são positivas.	51	21,2%	5	15,6%	66	27,5%	17	53,1%
5B. As palestras/seminários dados pela AM no âmbito das questões de género têm impacto no seu dia-a-dia.	113	47,1%	16	50%	38	15,8%	5	15,6%

Deste modo, pode-se considerar que as palestras não são o melhor meio para abordar esta temática, e não estão a atingir o efeito desejado.

4.2.5. Melhorias

Após uma análise às estratégias implementadas bem como às perceções dos cadetes alunos acerca das mesmas, é possível agora apresentar algumas melhorias sentidas na AM relativamente à temática do género e expostas ao longo do trabalho de campo.

De uma forma transversal nos *focus group*, foi possível perceber que a temática do género deve continuar a ser abordada, tal como reflete C6: “acho que é necessário fazer uma abordagem a este nível porque como futuros comandantes vamos querer ser os mais justos para com os nossos militares, quer sejam eles homens ou mulheres. E o facto de nós [cadetes masculinos] agora sentirmos que elas [cadetes femininas] são beneficiadas, no futuro podem ser cruciais e podemos prejudicá-las e não queremos cometer esse erro”. Neste sentido, os cadetes destacam que o impacto seria maior caso as palestras fossem dadas por homens, como reconhece A5: “a palestra que tivemos, se tivesse sido dada por um oficial que se encontrasse na parte operacional, que já tivesse estado em missão ou fosse de uma tropa especial, teria um maior impacto porque eles [cadetes masculinos] têm mais respeito e iriam estar mais atentos”. Outro ponto que A2 menciona é abordar esta temática de forma mais prática pois considera que “os métodos utilizados para abordar o género têm de ser com base em coisas práticas”.

No entanto, na opinião dos entrevistados as palestras não são suficientes para que haja uma compreensão clara da temática do género, sendo essencial transpô-la para a parte da formação, como argumenta E4: “se for uma palestra, ou um seminário o aluno não discute, não há discussão intergrupar, porque o aluno não percebe, pode fazer uma pergunta, mas é um num universo muito grande”. E4 complementa referindo: “se for numa unidade curricular, todos discutem, faz parte da formação e há-de fazer parte de um teste. O grau de profundidade é bastante superior e era aí que nós gostaríamos de chegar”.

Com esta constatação, verifica-se que a temática durante a formação dos alunos na AM consegue ser colocada, quer na componente científica (E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8), quer na componente militar (E2, E3): “a própria diretiva do CEME, o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade e o Plano de Ação do Exército para a perspectiva de género vêm nesse sentido, e já tem previsto uma medida para existência de um módulo na formação” (E8).

Por sua vez, as respostas do questionário à afirmação Q.6B “A existência de módulos na formação sobre a integração da perspectiva de género em contexto operacional seria uma mais valia”, constata-se que a maioria dos respondentes apresenta uma resposta no sentido de concordância com as afirmações (“concordo em parte” e “concordo totalmente”), como se pode observar no Quadro n.º 5.

Quadro n.º 5 - Perceções de concordância dos cadetes perante a afirmação Q.6B

Afirmações	Discordo totalmente e Discordo (%)				Concordo e Concordo totalmente (%)			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
6B. A existência de módulos na formação sobre a integração da perspectiva de género em contexto operacional seria uma mais valia	58	24,2%	1	3%	101	42%	27	84,4%

Estes resultados vão de encontro às opiniões expressas no *focus group* e corroboram a necessidade de a temática da perspectiva de género ser transportada para a formação.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, traduzida na RCSNU 1325 trouxe a intenção de aumentar a participação ativa das mulheres nas operações de construção e manutenção da paz, bem como na integração da perspectiva de género no contexto operacional e da formação. O presente RCFTIA analisou a forma como a AM tem contribuído para a prossecução das metas traçadas por esta agenda e, consequentemente, perceber a operacionalização e a eficácia⁵⁰ da implementação dos PNA e do Plano de Ação do Exército para integração da perspectiva de género.

Deste modo, analisando os instrumentos nacionais e internacionais nesta matéria, percebeu-se quais os eixos de ação que estão associados à AM e que a permitirão auxiliar na promoção e reforço da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”. Para operacionalizar os objetivos inicialmente traçados, o trabalho empírico assentou na realização de 3 *focus group* a alunos e alunas dos vários anos e cursos da AM; de 8 entrevistas em profundidade com entidades que assumem ou já assumiram um papel ativo no processo da integração da perspectiva de género na AM; e da condução de um inquérito por questionário aplicado ao universo de alunos e alunas da AM, de que resultaram 272 respostas, correspondendo a uma percentagem de respostas válidas de 100%. A triangulação dos dados obtidos, possibilitou aferir o estado em que a AM se encontra relativamente às questões de género, percebendo a evolução na instituição militar, os dilemas e as resistências que ainda subsistem, os desafios que tem pela frente, e as estratégias adotadas por este estabelecimento de ensino superior. Este RCFTIA permitiu ainda analisar o impacto dessas estratégias no dia-a-dia de alunos e alunas da AM.

As opções metodológicas permitiram investigar em profundidade os objetivos propostos que, neste trabalho, foram enunciados sob a forma de questões de investigação para ajudar na exposição dos resultados obtidos.

Começando pela **PD1: “De que forma é que a AM se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os PNA?”**, é possível responder que a AM, a este nível, tem realizado um trabalho gradual no que diz respeito à integração da perspectiva de género, existindo atualmente um esforço para a operacionalização do eixo estratégico da formação.

⁵⁰ O conceito de eficácia, consiste na “capacidade de cumprir os objetivos pretendidos”, conforme <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/eficácia>, disponível em 8 de abril de 2020, às 11h08m.

Apesar da temática do género apenas ser abordada em palestras e não ser transversal na formação dos alunos com módulos nas diversas disciplinas, é pretendido que isso seja colmatado. Neste sentido, tem sido desenvolvido trabalho científico na área do género, bem como a participação de alguns docentes em conferências internacionais. De igual modo, tem-se notado um esforço na formação especializada nesta temática.

Para além disso, é necessário destacar o aumento das cooperações com as outras instituições de ensino superior dos países que fazem parte dos diferentes projetos europeus, onde se encontra incluído o programa Erasmus +, no sentido de contribuir com uma formação adequada para as mudanças de hoje e garantir o desenvolvimento, a partilha de conhecimentos e experiências.

Desta forma, podemos concluir que a AM está a desenvolver um esforço para responder positivamente às medidas previstas ao nível dos PNA para a persecução da RCSNU 1325, no sentido de aumentar o conhecimento na temática do género. Contudo, nota-se um défice de recursos humanos com formação na área do género, o que leva a que a implementação de mudanças seja morosa.

Relativamente à **PD₂: “Qual a perceção, dos homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspetiva do género na AM?”**, percebe-se que os alunos consideram que as medidas implementadas para a integração da perspetiva de género por vezes têm um efeito contrário, o que em certa medida constituem um obstáculo para a integração dos elementos femininos. Embora pensadas para integrar as cadetes femininas na instituição militar, nota-se que as estratégias desenvolvidas continuam a explorar as diferenças de género, não no sentido de as integrarem, mas colocando o grupo minoritário das cadetes femininas em destaque. Este aspeto contribui naturalmente para uma forma de discriminação positiva.

Para além disso, a cultura organizacional da AM assenta na valorização da masculinidade hegemónica. Ou seja, existe a necessidade de os militares possuírem determinadas características e capacidades que vão ao encontro do que tradicionalmente se considera como masculino. Os resultados evidenciam que o género continua a moldar e restringir a feminilidade das cadetes femininas, que tende a ser minimizada para que haja um reconhecimento pelos pares masculinos. Daí resulta a necessidade de um esforço acrescido por parte das cadetes femininas para enfatizarem uma postura masculina como forma de se integrarem e demonstrarem física e mentalmente que possuem as mesmas capacidades que os homens, já que tal não é reconhecido à partida.

Conhecidas as estratégias e a percepção dos alunos acerca das mesmas, importa agora perceber qual a eficácia das medidas, sendo tal conseguido através da resposta à **PD3: “Qual a eficácia das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?”**.

Ora, numa primeira análise, constatou-se que desde a entrada das cadetes femininas em 1992 na AM, houve uma evolução ao nível da legislação, infraestruturas, linguagem e mentalidade. Isto permitiu que, na AM formalmente, não existam divisões de papéis entre géneros. Oficialmente, cadetes masculinos e femininos têm as mesmas oportunidades e condições no que diz respeito à escolha do curso, ao desempenho e às funções de comando.

Todavia, na prática a integração total das cadetes femininas ainda não ocorreu. Os estereótipos de género da construção social determinada pelas características biológicas continuam a ser evidenciadas e levadas em consideração na integração das cadetes femininas como um obstáculo.

De um modo geral, os resultados demonstram que é necessário que as estratégias sejam integradas ao nível da formação, no sentido de consciencializar a AM para as questões relacionadas com a integração da perspectiva de género de forma a facilitar a inclusão de práticas no quotidiano da organização e intencionalizar a sua ação neste âmbito e no domínio da sua responsabilização. Apesar das palestras que são lecionadas e dos valores preponderantes da instituição militar, como a camaradagem, a entreajuda e o espírito de corpo, ajudarem na aceitação das cadetes femininas pelos seus pares e aumentarem a coesão grupal, estas iniciativas e valores não são capazes de atenuar, por si só, as diferenças de género e permitir uma maior integração das mulheres.

Desta forma, após a apresentação das respostas às PD, considera-se que é possível dar resposta à PP: **“De que forma o Exército, através da Academia Militar, pode conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda «Mulheres, Paz e Segurança»?”**

De acordo com a análise dos dados recolhidos ao longo da investigação, é possível concluir que a AM, durante os últimos anos, tem feito importantes progressos em direção à integração da perspectiva de género na sua estrutura. Principalmente, no domínio da sensibilização, apresenta iniciativas que visam informar e formar para a igualdade de género através de palestras e da divulgação que realiza nas redes sociais ou nas ações de apresentação da AM às escolas secundárias.

Porém, os dados confirmam que estas medidas não têm sido suficientes para que esta temática deixe de ser abordada como um assunto de mulheres, e passe a ser vista como mais um ponto-chave que contribuirá para auxiliar no cumprimento da missão em contexto

operacional, mas principalmente para o bem-estar e relacionamento entre os militares. Constatou-se, igualmente que os cadetes desconhecem conceitos elementares, confundindo as noções de igualdade, desigualdade e diferença de género.

Neste seguimento, julga-se necessário que a formação em matéria de género seja incluída na formação base dos alunos, não como uma Unidade Curricular individual, mas integrada nas diversas disciplinas, para evitar interpretações baseadas no género, comportamentos geradores de discriminação que advêm da esfera social e cultural. Esta implementação integrada permitiria aumentar o conhecimento relacionado com a implementação da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, trazendo esta questão também para uma área mais prática alcançada pelo planeamento de operações e procedimentos técnico-táticos em relação ao género. Neste aspeto Sookermany (2017) realça que os resultados a nível tático devem fazer os alunos entender o porquê de comunicar dados desagregados por sexo no sentido de fornecer uma imagem situacional da mais ampla e, consequentemente, como falar com as mulheres locais pode ajudar a identificar diferentes respostas de segurança e como o patrulhamento de diferentes áreas pode proporcionar diferentes tipos de segurança. Como tal, a título de exemplo, considera-se que a AM poderia utilizar as unidades curriculares de Tática, Ética e Liderança, Gestão de Recursos Humanos ou a área da Formação Geral Militar, como um ponto de início para a abordagem.

O objetivo seria também, o de contribuir para a transformação da cultura organizacional através do *gender mainstreaming*, no sentido de valorizar todos os seus recursos humanos e não de considerar as mulheres como militares mais beneficiadas e menos aptas para exercer a profissão. Egnell, Alam e Verveer (2019) afirmam que a integração da perspetiva de género na instituição militar pode alterar a visão que é definida unicamente pela cultura unilateral dominante. O desconhecimento e a interpretação frequentemente falaciosa do conceito de género, em boa parte devido à persistência de modelos tradicionais de distribuição de papéis, faz com que a igualdade seja vista como uma disputa entre grupos, neste caso, em que os homens renunciam ao poder e a vantagens, a favor das mulheres.

Como tal, o desafio consiste em mostrar que todos devem beneficiar de uma organização mais justa, assente no reconhecimento da diferença, que tem em consideração e valoriza as necessidades individuais e de grupo.

Assim, para que a AM consiga atingir a integração de género na sua estrutura, com um reconhecimento das diferentes necessidades dos cadetes masculinos e femininos de forma igual, é necessário um esforço conjunto da estrutura de comando da AM, alcançado através de orientações *top-down* e *bottom-up*, de um conhecimento aprofundado na temática e da

incorporação de módulos de género na formação dos alunos. Estas abordagens irão criar um ciclo de *feedback* positivo que pode levar a resultados efetivos, uma vez que permitem capacitar os militares com um conhecimento na relação triangular da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” com a integração da perspetiva de género e a vantagem operacional promovida pela Resolução 1325. Todavia, antes desta implementação ocorrer, as ações de implementação devem ter como base estratégias deliberadas por parte da estrutura da AM, no sentido de formar os seus docentes nesta problemática, para que estes saibam como abordar e transmitir aos seus alunos.

Terminada a investigação e fazendo uma retrospectiva, no sentido de estabelecer as principais limitações, há a salientar que o trabalho de campo decorreu sem grandes entraves e de acordo com o planeamento de que foi alvo no projeto, devido à recetividade dos alunos, professores e estrutura de comando da AM. Contudo, o facto de existirem poucos estudos, em Portugal, sobre a questão específica em análise e de a temática dentro da AM ainda não estar bem consolidada e não de existirem muitas pessoas com formação na área do género levou a que se constituísse uma dificuldade inicial. Outra limitação a assinalar foi o facto de o número de respostas da amostra do inquérito por questionário não ser maior.

Por outro lado, os resultados apresentados constituem um contributo tanto para a AM como para o meio académico pois explora o alinhamento, a recetividade e o impacto das medidas implementadas no âmbito do género num estabelecimento de ensino superior que prepara os futuros comandantes do Exército e da GNR. Assim, em vez de discutir o porquê da integração feminina na eficácia operacional, como todos os restantes estudos neste âmbito, esta investigação questiona as estratégias atuais adotadas e como podemos preparar melhor todos os militares para os próximos desafios estratégicos globais. A mudança do campo de batalha inclui o fato de as mulheres fazerem parte da equação do sucesso e, como tal, isso incluirá um trabalho anterior na formação e na imagem que se tem das militares femininas.

Também foi possível encontrar algumas oportunidades, dado os avanços evidenciados na literatura no que diz respeito ao *gender-neutral standards*, devendo este tópico ser explorado futuramente, uma vez que é visto como uma componente essencial para o reconhecimento e sucesso da integração das mulheres no meio militar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Militar [AM] (2016). *NEP 522/1ª/20JAN16/AM: Normas para a redação de trabalhos de investigação na Academia Militar*. Lisboa: AM.
- American Psychological Association [APA] (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Washington, D.C.: APA.
- Barnham, C. (2015). Quantitative and qualitative research: Perceptual foundations. *International Journal of Market Research*, 57(6), 837-854.
- Bartlett, J., Phillips, J., & Galarneau, M. (2015). A descriptive study of the US Marine corps fitness tests (2000–2012). *Military medicine*, 180(5), 513-517.
- Black, R. (2009). Mainstreaming Resolution 1325? Evaluating the Impact on Security Council Resolution 1325 on Country-Specific UN Resolutions. *Journal of Military and Strategic Studies*, 11(4).
- Boldry, J., Wood, W., & Kashy, D. (2001). Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. *Journal of Social Issues*, 57(4), 689-705.
- Borges, J., Carvalho, B., Dias, C., & Vieira, V. (2012). *Viver Academia Militar*. Lisboa: By the Book.
- Boyce, L., & Herd, A. (2003). The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics. *Sex Roles*, 49(7), 365-378.
- Carreiras, H. (1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998). Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88, 81-111.
- Carreiras, H. (2004). *Gender and the military: a comparative study of the participation of women in the Armed Forces of western democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, H. (2010a). Gendered culture in peacekeeping operations. *International peacekeeping*, 17(4), 471-485.
- Carreiras, H. (2010b). *A NATO e a dimensão de género nos conflitos armados. O Futuro da NATO*. Tese de Doutoramento, European University Institute.
- Carreiras, H. (2011). Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas. O papel das políticas de integração de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia* (6), 97-116.
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista militar* (5), 477-495.

- Carreiras, H. (2015). Women and Peace Operations. *Managing Crises, Making Peace*, 69-90.
- Carrilho, M., & Carreiras, H. (1990). *Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal*. Lisboa: Comissão da Condição Feminina.
- Carver, T. (1996). *Gender is not a Synonym for Women*. London: Lynne Rienner.
- CEME (2020). Integração da perspetiva de género no Exército. Diretiva n.º 003/CEME/20. s.l.: s.n..
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG] (2017). *Igualdade de Género*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG] (2014). *Relatório Final: Estudo de avaliação do plano nacional de ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2009-2013)*. Lisboa: ISCSP.
- Comissão Europeia (2014). *Erasmus +*. In *Comissão Europeia - Programas Europeus*. Acedido a 15 de abril de 2020 em https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_pt.
- Comissão Europeia (2015). Strategic Engagement for Gender Equality: 2016–2019. In *Publications Office of the European Union Luxembourg*. Acedido a 24 de fevereiro de 2020 em https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf.
- Conselho da União Europeia (2008). Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security. In *Council of the European Union*. Acedido a 27 de fevereiro de 2020 em <http://www.seesac.org/f/img/File/Res/Gender-and-Security-Resources/EU-implemantaion-of-the-UNSC-resolutions-Women-639.pdf>.
- Coutinho, C. (2018). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e Prática* (2ª edição). Lisboa: Almedina.
- Cravinho, J. (2018, dezembro). *Intervenção do Ministro da Defesa Nacional, João Gomes Cravinho*. Comunicação apresentada na Abertura Solene do Ano Letivo do Instituto Universitário Militar, Lisboa.
- Crowley, K., & Sandhoff, M. (2017). Just a girl in the army: US Iraq war veterans negotiating femininity in a culture of masculinity. *Armed Forces & Society*, 43(2), 221-237.

- Dandeker, C., & Segal, M. W. (1996). Gender integration in armed forces: Recent policy developments in the United Kingdom. *Armed Forces & Society*, 23(1), 29-47.
- David, F., & Morais, J. (2014). A igualdade de género: questão cultural e política. In *Ordem dos Contabilistas Certificados*. Acedido a 2 de março de 2020 em https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicica//finais_site/314.pdf.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61-104.
- Department of Peacekeeping Operations [DPKO] (2010). *DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the work of the United Nations military in Peacekeeping Operations*. New York: UN DPKO/DFS.
- Duncanson, C. (2009). Forces for good? Narratives of military masculinity in peacekeeping operations. *International Feminist Journal of Politics*, 11(1), 63-80.
- Egnell, R. (2016). Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. *Prism*, 6(1), 72-89.
- Egnell, R., Alam, M., & Verveer, M. (2019). *Women and Gender Perspectives in the Military: An International Comparison*. Washington: Georgetown University Press.
- European Institute for Gender Equality [EIGE] (2016). Integrating gender mainstreaming in academia and research institutions: Analytical paper. *EIGE*. doi: 10.2839/381194.
- Ferreira, V., Silveirinha, M., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., & Lopes, M. (2010). *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade-Cidadania e Género: Relatório Final para a CIG*. Coimbra: Associação para a Extensão Universitária.
- Flores, J., Gómez, G., & Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa* (2ª edição). Málaga: Aljibe Ediciones.
- Fraga, L. (1994). A socialização militar da mulher na academia da força aérea. *Comunicações em conferências*. Acedido em 5 de março de 2020 na Base de Dados da Universidade Autónoma de Lisboa em <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/649/1/A%20Sociliza%c3%a7%c3%a3o%20Militar%20da%20Mulher%20-%20Reposit%c3%b3rio.pdf>.
- Fritz, J. (2009). Women, peace and security: An analysis of the national action plans developed in response to UN Security Council Resolution 1325. *Societies without Borders*, 4(2), 209-225.

- Garrett, L., Spreitzer, G., & Bacevice, P. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821-842.
- George, N., & Shepherd, L. (2016). Women, peace and security: Exploring the implementation and integration of UNSCR 1325. *International Political Science Review*, 37(3), 297-306.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. *British dental journal*, 204(6), 291-295.
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing and Community Education*, 82-88.
- Goldstein, J. (2003). *War and gender: How gender shapes the war system and vice versa*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Gonçalves, M. (2013). Militares do sexo feminino no Exército Português - Os últimos 20 anos. *Revista Militar*, 2536, 393-413.
- Groothedde, S. (2013). *Gender makes sense: A way to improve your mission* (2nd ed.). Netherlands: Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE).
- Guerrina, R., & Wright, K. (2016). Gendering normative power Europe: lessons of the Women, Peace and Security agenda. *International Affairs*, 92(2), 293-312.
- Hancock, D., & Algozzine, B. (2017). *Doing case study research: A practical guide for beginning researchers* (3rd ed.). New York: Teachers College Press.
- Hardison, C., Hosek, S., & Saavedra, A. (2018). *Establishing Gender Neutral Physical Standards for Ground Combat Occupations: Volume 2*. Santa Monica: RAND Corporation. doi:10.7249/RR1340.
- Harel-Shalev, A., Huss, E., Daphna-Tekoah, S., & Cwikel, J. (2017). Drawing (on) women's military experiences and narratives—Israeli women soldiers' challenges in the military environment. *Gender, Place & Culture*, 24(4), 499-514.
- Hennink, M. (2013). *Focus Group Discussions*. New York: Oxford University Press.
- Herbert, M. (1998). *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. New York: New York University Press.
- Huddy, L., & Terkildsen, N. (1993). Gender stereotypes and the perception of male and female candidates. *American journal of political science*, 119-147.

- Hurley, M. (2017). Gender Mainstreaming and Integration in the North Atlantic Treaty Organisation. In Duncanson, C. and Woodward, R. (eds), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (pp. 403-417). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Instituto de Estudos Superiores Militares [IESM] (2015). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Lisboa: IESM.
- Klot, J. (2015). *The United Nations Security Council's agenda on 'Women, Peace and Security': bureaucratic pathologies and unrealised potential*. Tese de Doutoramento. Acedido em 15 de fevereiro de 2020 em <http://etheses.lse.ac.uk/3101/>.
- Kotrlik, J., & Higgins, C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43.
- Kuloglu, C. (2005). The Turkish Military Academy from a Gender Perspective. In C. Giuseppe & K. Gerhard (eds.), *Military Missions and their Implications Reconsidered: The Aftermath of September 11th* (pp. 575-582). Emerald Group Publishing Limited.
- Lapan, S., Quartaroli, M., & Riemer, F. (2011). *Qualitative Research: An Introduction to Methods and Designs* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass publishing.
- Leech, N., & Onwuegbuzie, A. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality & quantity*, 43(2), 265-275.
- MacRae, H. (2010). The EU as a gender equal polity: myths and realities. *Journal of Common Market Studies*, 48(1), 155-174.
- Marshall, M. (1996). Sampling for qualitative research. *Family practice*, 13(6), 522-526.
- Miller, B., Pournik, M., & Swaine, A. (2014). Women in peace and security through United Nations Security resolution 1325: Literature review, content analysis of national action plans, and implementation. *IGISWP*, 13.
- Mills, A., Durepos, G., & Wiebe, E. (2009). *Encyclopedia of case study research*. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications.
- Monteiro, R., & Ferreira, V. (2009). The Political Process of Gender Mainstreaming in Portugal—Actors and Instruments. *Sociedade e Estado*, 31(2), 459–486.
- Morais, D. (2016). Integration of gender perspective in military operations: Advantages and Challenges. *Revista de Ciências Militares*, IV(2), 359-395.

- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P., & Ribeiro, I. (2013). As Mulheres no Exército Português: percepção de integração e o desenvolvimento da carreira. *Revista militar*, 2536, 415-444.
- Munshi, A., & Pandey, S. (2017). Inclusion in Army: A study of acceptance of women leaders by men in uniform. *Prabandhan: Journal of Management*, 10(8), 25-41.
- North Atlantic Treaty Organization [NATO] (2011). Gender Training & Education. How can gender make difference to security in operations. In *Gender Perspectives in the Armed Forces Publications*. Acedido a 12 de fevereiro de 2020 em https://www.nato.int/issues/women_nato/2011/186911%20Gender%20Brochure.pdf.
- North Atlantic Treaty Organization [NATO] (2017a). Bi-Strategic Directive 40-1. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure. In *NATO Women, Peace and Security*. Acedido a 6 de fevereiro 2020 em https://www.nato.int/issues/women_nato/2012/20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf.
- North Atlantic Treaty Organization [NATO] (2017b). CWINF guidance for NATO Gender Mainstreaming. In *NATO Women, Peace and Security*. Acedido a 29 de janeiro de 2020 em https://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf.
- North Atlantic Treaty Organization [NATO] (2018). Promoting Equality: Women, Peace and Security in the Annual Report. Acedido em 15 de fevereiro de 2020 em https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_publications/20190315_sgar_2018-en.pdf#page=95.
- NATO Committee on Gender Perspectives [NCGP] (2010). Recommendations on implementation of UNSCR 1325. Gender Education & Training. In *Gender Perspectives in the Armed Forces Publications*. Acedido a 13 de fevereiro de 2020 em https://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf.
- Newlands, E. (2013). Preparing and resisting the war body: Training in the British Army War and the Body. In K. McSorely (ed.), *War and the Body: Militarisation, Practice and Experience* (pp. 47-62). London: Routledge.
- Niederle, M., Segal, C., & Vesterlund, L. (2013). How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness. *Management Science*, 59(1), 1-16.
- Noakes, L. (2006). *Women in the British Army: War and the Gentle Sex, 1907–1948* (1st ed.). London: Routledge.
- Olsson, L., & Gizelis, T. (2015). *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325*. London: Routledge.

- Organização das Nações Unidas [ONU] (2000). Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 "Mulheres, Paz e Segurança". In *ONU e as Mulheres*. Acedido a 2 de janeiro de 2020 em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>.
- Otto, D. (2015). Women, peace and security: a critical analysis of the Security Council's vision. *LSE Women, Peace and Security Working Paper Series, 1*, 26-27.
- Oudraat, C. (2013). UNSCR 1325 - Conundrums and Opportunities. *International interactions*, 39(4), 612-619.
- Pereira, C. (2018). *A Igualdade de Género na Força Aérea*. Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA, Instituto Universitário Militar, Pedrouços.
- Pereira, M. (2009). O 60.º aniversário da NATO: por bom caminho, e segue. *Relações Internacionais*, (21), 05-19.
- Posen, B. (2006). European Union security and defense policy: response to unipolarity? *Security studies*, 15(2), 149-186.
- Pratt, N., & Richter-Devroe, S. (2011). Critically examining UNSCR 1325 on women, peace and security. *International Feminist Journal of Politics*, 13(4), 489-503.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2009). Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, aprova o Plano Nacional de Acção para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), adoptada em 31 de Outubro de 2000, sobre "Mulheres, Paz e Segurança" (2009-2013). *Diário da República*, I Série, 25 de agosto: 5577-5585.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2013). Resolução do Conselho de Ministro n.º 103/2013, aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não - discriminação 2014 -2017. *Diário da República*, I Série, 31 de dezembro: 7036-7049.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2014). Resolução do Conselho de Ministro n.º 50/2014, aprova Aprova o II Plano Nacional de Acção para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018). *Diário da República*, I Série, 26 de agosto: 4467-4474.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2019). Resolução do Conselho de Ministro n.º 33/2019, aprova o III Plano Nacional de Acção para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022. *Diário da República*, I Série, 15 de fevereiro: 1258-1260.

- Puechguirbal, N. (2010). Discourses on gender, patriarchy and Resolution 1325: a textual analysis of UN documents. *International peacekeeping*, 17(2), 172-187.
- Rebelo, T. (2011). *Estratégias de igualdade de gênero nas operações de paz: desconstrução de discursos e reflexões sobre práticas generificadas*. Tese de Mestrado, Mestrado em Relações Internacionais, Universidade Estadual Paulista, São Paulo.
- Rebelo, T. (2013). O equilíbrio de gênero nas operações de paz: avanços e desafios. *Estudos Feministas*, 817-837.
- Reis, J., & Menezes, S. (2019). Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review. *Sexuality & Culture*, 1-15.
- Rosado, D., Romão, A., Baltazar, M., Fonseca, D., & Lopes, H. (2017). Forças Armadas, Cultura Organizacional e Valores Partilhados: Estratégia, Profissionalismo Militar e Desafios na Gestão de Recursos Humanos do Exército. *II International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organizations and Work*, 331-347.
- Rosen, L., Durand, D., Bliese, P., Halverson, R., Rothberg, J., & Harrison, N. (1996). Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units: The impact of acceptance of women and gender ratio. *Armed Forces & Society*, 22(4), 537-553.
- Rosen, L., Knudson, K., & Fancher, P. (2003). Cohesion and the culture of hypermasculinity in US Army units. *Armed Forces & Society*, 29(3), 325-351.
- Rosinha, A. (2013). Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: Discursos de gênero. *Revista militar*, 2536, 497-507.
- Saraiva, A., Von Schwedler, M., & Fernandes, E. (2018). Toward Understanding and Using of Qualitative Research Methods in Management studies. *Proelium*, VIII (1), 7-39.
- Sasson-Levy, O., & Amram-Katz, S. (2007). Gender integration in Israeli officer training: Degendering and regendering the military. *Journal of Women in Culture and Society*, 33(1), 105-133.
- Sasson-Levy, O. (2002). Constructing identities at the margins: Masculinities and citizenship in the Israeli army. *Sociological Quarterly*, 43(3), 357-383.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5th ed.). London: Prentice Hall.
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, Califórnia: John Wiley and Sons.
- Schwether, N. (2016). AGORA É QUE SÃO ELAS: Desvendando o processo de incorporação das mulheres nas Forças Armadas de Brasil e Argentina. Dissertação de

- Mestrado, Mestrado em Relações Internacionais, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Schwether, N., & Pagliari, G. (2016). As novas tendências militares: uma oportunidade para as mulheres?. *Revista de relações internacionais da PUC Minas*, 4(3), 45-58.
- Segal, L. (2006). *Slow motion: Changing masculinities, changing men* (3rd ed.). United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Segal, M. (1995). Women's military roles cross-nationally: Past, present, and future. *Gender & Society*, 9(6), 757-775.
- Shepherd, L. (2008). Power and authority in the production of United Nations Security Council Resolution 1325. *International Studies Quarterly*, 52(2), 383-404.
- Shepherd, L. (2017). The Women, Peace, and Security Agenda at the United Nations. In A. Burke & R. Parker (eds.), *Global Insecurity* (pp. 139-158). London: Macmillan.
- Sookermany, A. (2017). Military education reconsidered: A postmodern update. *Journal of Philosophy of Education*, 51(1), 310-330.
- Sousa, M., & Baptista, C. (2012). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios: Segundo Bolonha* (4th ed.). Lisboa: Pactor.
- Valenius, J. (2007). Gender mainstreaming in ESDP missions. *European Union Institute for Security Studies*, 101- 138.
- Walby, S. (2003). *Gender transformations*. London: Routledge.
- Walliman, N. (2011). *Research theory, Research methods: the basics: USA and Canada* (1st ed.). New York: Routledge.
- Whitman, T., & O'Neill, J. (2012). Attention to gender increases security in operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization (NATO). *The Institute for Inclusive Security*, 1-14.
- Willett, S. (2010). Introduction: Security Council Resolution 1325: assessing the impact on women, peace and security. *International peacekeeping*, 17(2), 142-158.
- Wittwer, J. (2013). The Gender Agenda: women, peace and security in the conduct of NATO-led operations and missions. *Australian Defence Force Journal*, (191), 57.
- Woodward, R., & Winter, P. (2004). Discourses of gender in the contemporary British Army. *Armed Forces & Society*, 30(2), 279-301.
- Wright, K. (2016). NATO'S adoption of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security: on Women, Peace and Security Making the agenda a reality. *International Political Science Review*, 37(3), 350-361.

- Yvonne, M. (2010). Doing mixed methods research pragmatically: Implications for the rediscovery of pragmatism as a research paradigm. *Journal of mixed methods research*, 4(1), 6-16.

APÊNDICES

APÊNDICE A – BASE CONCEPTUAL

No âmbito deste trabalho, torna-se importante clarificar a noção de um conjunto de conceitos-chave, pois, constituem a base conceptual de todo o trabalho de investigação. O sexo e o género, a igualdade, diferença e desigualdade, bem como a noção de integração da perspectiva de género, e mesmo o próprio conceito de perspectiva de género, são alguns dos conceitos que poderão causar algumas dúvidas, fruto do seu uso pelo senso comum. Além destes, existem outros conceitos que não são abordados de forma corrente e, como tal, merecem um foco e análise, dada a sua importância e aplicabilidade nesta temática para que, futuramente, ao serem expostos sejam empregues e compreendidos de forma correta.

Começando pelas diferenças biológicas entre os sexos, há alguma confusão, às vezes, entre “**sexo**” e “**género**”, sobretudo quando diz respeito à igualdade de género, já que são erradamente usados como sinónimos. Portanto, é necessário salientar que quando se faz alusão ao “sexo feminino” ou ao “sexo masculino” define-se somente as características biológicas que, naturalmente, estarão marcadas geneticamente e são universais (NATO, 2011). Já o conceito de “género” faz referência aos atributos sociais associados ao ser masculino e feminino, aprendidos através da socialização (NATO, 2017a). Por sua vez, os papéis sociais também não são imutáveis e podem alterar de acordo com a evolução das necessidades e das oportunidades, dizendo respeito aos homens e às suas funções, bem como às mulheres e às suas funções (Guerrina & Wright, 2016).

Por isso, o género não equivale a um foco exclusivo nas mulheres e, dessa forma, a igualdade pretendida não é uma igualdade de características, mas uma igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades, independentemente de ser homem/rapaz ou mulher/rapariga (NATO, 2011). Ou seja, a **igualdade de género** não significa que as mulheres e os homens se tornem exatamente iguais, mas implica que os direitos, responsabilidades e oportunidades de ambos não estejam dependentes do facto de terem nascido com determinado sexo (NATO, 2017b). Logo, quando se referem à “igualdade” e “diferença” estão a ser expostas duas realidades que diferem, enquanto forem mencionados os termos de “igualdade” e “desigualdade” já é uma evidência da forma de tratamento que é diferenciada (NATO, 2017a).

Ao encontro deste pressuposto vem a noção de **perspetiva de género**. De forma a alcançar a igualdade de género, analisa-se e avalia-se as implicações de qualquer ação planeada para as mulheres e homens, abrangendo legislação, políticas e programas a todos

os níveis, com o objetivo de identificar eventuais diferenças nas necessidades, bem como nas capacidades e potencialidades de cada género (NATO, 2017b).

Valenius (2007) acrescenta, ainda, que a perspetiva de género é um marco conceitual, uma metodologia de interpretação e um instrumento de análise crítica que orienta as decisões, alarga e transforma os pontos de vista, permitindo reconstruir conceitos, escrutinar atitudes, identificar preconceitos e condicionamentos de género para que, depois, através do diálogo e da revisão, seja possível a alteração. Neste seguimento, as preocupações e experiências dos homens e mulheres são tidas em consideração na conceção, implementação, monitorização e avaliação das políticas e programas para adaptar determinadas ações, através de uma “análise de género”, e consequentemente de uma integração da perspetiva de género (Egnell, 2016).

Assim, perante a **integração da perspetiva da igualdade de género**, também designada pelo termo inglês *gender mainstreaming* ou apenas *mainstreaming*, é definida uma estratégia através da qual se consegue obter uma perceção das diferenças entre os homens e as mulheres, refletidas nos seus papéis sociais e interações entre eles (NATO, 2017b). Para a OTAN, este conceito é também utilizado na implementação da Resolução 1325 e das restantes resoluções que dela derivaram⁵¹, bem como nas diretivas da OTAN⁵², cujo o objetivo principal é destacar a mais-valia de se ter em conta a particularização das situações, necessidades e capacidades dos homens e mulheres (NATO, 2011).

A integração da perspetiva de igualdade de género, neste contexto, é o processo pelo qual é reconhecido o papel que o género desempenha em relação às atividades, incluindo operações, missões e exercícios. Através da consideração sistemática das diferenças entre as condições, situações e necessidades é feita a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, de modo a que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todos os domínios, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores normalmente envolvidos na elaboração de políticas (EIGE, 2016). É uma forma de tornar as preocupações e experiências de mulheres e homens numa dimensão integral da conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que mulheres e homens sejam igualmente beneficiados e para que a desigualdade não se perpetue (NATO, 2017a). O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

⁵¹ RCSNU 1820 (2009); 1888 (2009); 1889 (2010); 1960 (2011); 2106 (2013); 2122 (2013), 2242 (2015) e 2467 (2019).

⁵² Como a *Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325* e a *Gender Perspectives in the NATO Command Structure including Measures for Protection During Armed Conflict* (NATO, 2017b).

APÊNDICE B - PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA RCSNU 1325

Até ao momento, em Portugal, para implementação da agenda WPS foram apresentados três PNA para a implementação da RCSNU 1325.

(1) I PNA

O primeiro PNA vigorou por um período de cinco anos (2009-2013), e colocou a agenda da promoção da paz e da segurança internacional de Portugal na vanguarda dos Estados envolvidos (CIG, 2014). Para esse fim, foi criado um grupo de trabalho com representantes do Ministério Negócios Estrangeiros (MNE), da Presidência do Conselho de Ministros (PCM), do Ministério da Defesa Nacional (MDN), do Ministério da Administração Interna (MAI) e do Ministério da Justiça (MJ), envolvendo assim os sectores governamentais relevantes (PCM, 2009, p. 5577).

O estudo e avaliação do I PNA 1325 permitiu concluir que este plano possibilitou despertar “para uma maior integração da dimensão de igualdade de género nas políticas de defesa, de segurança interna e de cooperação para o desenvolvimento” (CIG, 2014, p. 3). No entanto, constatou-se também que existe uma falta de dotação orçamental específica para o plano, quer globalmente, quer nas atividades previstas no mesmo⁵³ (CIG, 2014).

(2) II PNA

Consequentemente, em 2014, surgiu o II PNA 1325⁵⁴, cujo um dos aspetos inovadores apontados pela CIG (2018)⁵⁵ diz respeito à existência do próprio plano em si, dado que possibilita não só continuar a dispor esta temática na agenda política nacional, como também desenvolver as respostas que contribuem para uma maior formação e sensibilização nesta área. Para exemplificar e corroborar o que foi apontado acima é possível mencionar a formação, em 2016, ministrada a 181 militares do Exército que integraram as FND, dos quais

⁵³ Cfr. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/05/Relat%C3%B3rio_Execu%C3%A7%C3%A3o_PNA1325_2013.pdf, disponível em 28 de março de 2020, às 10h24m.

⁵⁴ Cfr. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/08/II-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325.pdf>, disponível em 28 de março de 2020, às 11h32m.

⁵⁵ Cfr. <http://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/5.pdf>, disponível em 28 de março de 2020, às 11h40m.

6 eram do sexo feminino, bem como uma ação de sensibilização⁵⁶ aos alunos 55 alunos do 4.º ano da AM, dos quais 5 eram do sexo feminino. Estes dados reforçam o facto de a aposta na formação surgir como uma boa prática, o que indica a necessidade de divulgação da informação e de continuar a apostar em estratégias de sensibilização sobre a temática em concreto.

No entanto, este plano, tal como o primeiro, encontra fragilidades. A LOGFRAME (2018)⁵⁷ no seu relatório de avaliação assinala a falta de adequação do plano, isto é, pelo facto de a maior parte das medidas revelarem um contexto de guerra que não se verifica em Portugal. Também a falta de clarificação de determinadas medidas e a ausência de metas e de um cronograma específico, são referidos como possíveis condicionantes para a não total implementação e execução do II Plano 1325.

(3) III PNA

O III PNA para a implementação RCSNU 1325 entrou em vigor em 2019 e tem metas estabelecidas até 2022. Na sua elaboração foram consideradas as recomendações da avaliação externa do anterior plano de forma a colmatar as falhas, pelo que este plano já inclui indicadores, metas e calendários (PCM, 2019, p. 1258).

No que diz respeito à área da Defesa, este III PNA prevê integrar a agenda “Mulheres Paz e Segurança” e a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens nos documentos políticos, nas estratégias, no planeamento operacional e nos relatórios elaborados. Para além destes objetivos, o plano prevê também reforçar a temática da integração da perspetiva de género no âmbito da formação, através da disseminação da agenda WPS nos conteúdos dos cursos ministrados em instituições de ensino e formação na área da Defesa Nacional.

Ao longo destes quatro anos de vigência está prevista a ocorrência de avaliações anuais, no sentido de verificar a execução das medidas integradas no plano de atividades e a elaboração um relatório final de execução a fim de promover uma avaliação final, externa e independente.

⁵⁶ Subordinada à medida 26 do II PNA 1325 – Promover ações de sensibilização em questões de saúde e direitos humanos, incluindo sobre violência sexual e violência de género, de acordo com os objetivos do plano, aos/as alunos/as do ensino superior.

⁵⁷ Cfr. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/Avalia%C3%A7%C3%A3o-PNA-II.pdf>, disponível em 29 de março, às 9h21m.

APÊNDICE C – MODELO DE ANÁLISE

Quadro n.º 6 – Modelo de análise

Pergunta de Partida	Perguntas Derivadas	Conceito	Dimensões	Variáveis	Autores	Tópicos	Métodos		Questões
							Recolha	Análise	
O Exército, através da Academia Militar, tem vindo a conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”?	PD1. De que forma é que a Academia Militar se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais de Ação?	Integração do Género	Cultura Organizacional	Missão	Boyce e Herd (2003); Goldstein (2003); Carreiras (2004); Valenius (2007); Black (2009); Wittwer (2013); Schwether e Pagliari (2016)	-Competências adequadas ao cumprimento das missões do Exército; -Adaptação as novas ameaças em contexto operacional; -Aumento da eficácia operacional com equipas mistas.	Análise Documental <i>Focus Group</i> Entrevistas	Análise de conteúdo	- Identifica alguns constrangimentos que possam afetar a cultura organizacional ou o grau de operacionalidade desta instituição? - De que forma é que o Exército tem vindo a beneficiar com a entrada dos efetivos femininos? Aham que perdeu alguma coisa? - Consideram importante uma maior representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão? Porquê?
				Valores	Rosen et al. (1996); Rosen et al. (2003) L. Segal (2006) Carreiras (2010a)	-Instituição na qual se valoriza os Valores Militar; -Cultura de valores masculinos; -Obstáculo à integração;	Análise Documental <i>Focus Group</i> Entrevistas	Análise de conteúdo	- Existem barreiras culturais/ organizacionais (tradições, ambiente organizacional, forma de ser e estar em grupo, coesão e comunicação na organização) que possam afetar a integração de género? - Quais os principais desafios que podem estar associados ao processo de consolidação da integração de género na Academia Militar?

									De que forma é que o Exército teve de se adaptar, de modo a fazer uma transição de uma Instituição marcada culturalmente pela presença masculina?
			Adaptação Organizacional	Estrutura	Gonçalves (2013); Herbert (1998); Boldry, Wood, e Kashy (2001); Woodward e Winter (2004); EIGE (2016) Fritz (2009)	-Restrições formais ao acesso a cursos/ funções de combate; -Aspeto formal vs realidade; -Criação de Representante de género.	Análise Documental Observação Direta <i>Focus Group</i> Entrevistas Questionário	Análise de conteúdo Análise estatística	- Na vossa opinião quais foram as principais alterações que se fizeram surgir com a integração feminina nos efetivos? - A entrada das mulheres modificou, de alguma forma, o funcionamento da Academia Militar? Em que aspetos? De que forma? - Com base na sua experiência na Academia Militar, considera que esta instituição atualmente tem condições que visam a igualdade entre militares de ambos os sexos? - Considera que a AM é uma referência a este nível? Pode dar exemplos? - Existe algum sistema de controlo que permita detetar os pontos fracos em matéria de igualdade de género e introduzir correções, sempre que possível?

				Legislação	NATO (2017); CIG (2017); NATO (2017); NATO Committee on Gender Perspectives (2010); DPKO (2010)	-RCSNU 1325; -Diretrizes da NATO e EU -Planos Nacionais de Ação; -Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021	Análise Documental Entrevistas	Análise de conteúdo	- Quais têm sido as medidas e as iniciativas implementadas pela AM para operacionalizar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais para a Igualdade de Género ao seu nível? - Quais os pontos-chave que a AM tem em conta para operacionalizar o plano setorial para a Igualdade de Género?
	PD2. Qual a percepção, dos homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspetiva do género na AM?			Formação	NATO (2011); Morais (2016); NATO Committee on Gender Perspectives (2010)	- A formação é essencial para perceber esta temática; -Formação dos formadores, instrutores e professores sobre género; - Módulos relacionados com o Género.	Análise Documental Observação Direta Entrevistas	Análise de conteúdo	- Qual a importância do tratamento da temática do género na preparação das/os militares para a sua profissionalização? - Do seu ponto de vista, considera que estas temáticas relacionadas com o género deveriam estar colocadas na formação inicial e contínua da AM?
				Comunicação interna e externa	II Plano Nacional de Ação (2014); III Plano Nacional de Ação (2019)	-Ferramenta de recrutamento; -Palestras realizadas; -Notícias; -Estabelecimento de parcerias com ISCTE.	Observação Direta Entrevistas Questionário	Análise de conteúdo Análise estatística	- O tema da Igualdade e da Integração da perspetiva de género tem vindo a ser introduzida através de palestras e da divulgação. Considera suficiente?

			Individual	Formação dos alunos	Plano Setorial da DN para a Igualdade (2019) Plano de Ação do Exército	- Módulos ministrados; - Palestras assistidas.	Análise Documental <i>Focus Group</i> Questionário	Análise de conteúdo Análise estatística	- Que medidas tem implementado a Academia Militar nesta temática (Palestras, Seminários, Aulas de FGM...)? - Que adaptações podem ser feitas às medidas tomadas?
	Integração entre pares			Carreiras (2011); Rosen et al. (2003)	- Pressão; - Espírito de camaradagem e entreajuda.	Análise Documental <i>Focus Group</i> Questionário	Análise de conteúdo Análise estatística	- Como consideram que se encontra a integração das militares femininas nos dias de hoje? - Existem barreiras culturais/organizacionais (tradições, ambiente organizacional, forma de ser e estar em grupo, coesão e comunicação na organização) que possam afetar a integração de género? Sente-as no seu dia-a-dia? - Que impacto tiveram essas medidas no vosso dia-a-dia?	
	Diferenciação			Schwether (2016)	- Tratamento; - Exigência; -Funções de comando.	<i>Focus Group</i> Questionário	Análise de conteúdo Análise estatística	- Na sua opinião, considera que existem diferenças notórias?	
	Sociedade Civil		Reconhecimento Social	Boldry et al. (2001); David e Morais (2014)	- Estereótipos; -Aceitação social; -Papéis sociais.	Análise Documental Questionário	Análise estatística		

APÊNDICE D – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO *FOCUS GROUP*

Quadro n.º 7- Caracterização dos participantes do *Focus Group*

Focus Group		Sexo	Ano	Instituição	Curso
A	A1	Feminino	1.º ano	Exército	EXE Armas
	A2	Feminino	1.º ano	GNR	GNR Armas
	A3	Feminino	2.º ano	Exército	EXE Armas
	A4	Feminino	3.º ano	Exército	EXE Armas
	A5	Feminino	4.º ano	Exército	Engenharia Militar
	A6	Feminino	4.ª ano	GNR	Administração
B	B1	Masculino	1.º ano	GNR	GNR Armas
	B2	Masculino	1.º ano	Exército	EXE Armas
	B3	Masculino	2.º ano	Exército	EXE Armas
	B4	Masculino	3.º ano	Exército	Transmissões
	B5	Masculino	4.º ano	Exército	Infantaria
	B6	Masculino	4.º ano	Exército	Administração
C	C1	Feminino	1.º ano	Exército	EXE Armas
	C2	Masculino	1.º ano	GNR	GNR Armas
	C3	Feminino	3.º ano	GNR	GNR Armas
	C4	Masculino	2.º ano	Exército	EXE Armas
	C5	Feminino	4.º ano	GNR	Administração
	C6	Masculino	4.º ano	Exército	Engenharia Militar

APÊNDICE E - GUIÃO DOS *FOCUS GROUP*

(1) Apresentação

- Fazer a minha apresentação e apresentar aos alunos os objetivos definidos para o *focus group* em que irão colaborar;
- Valorizar a colaboração sincera dos alunos e pedir autorização para fazer a áudio gravação, garantindo a confidencialidade da informação e o anonimato dos participantes;
- Fazer uma breve introdução ao tema e começar a colocar as questões de forma a gerar debate entre os alunos.

(2) Tópicos para discussão

1. A primeira mulher na Academia Militar entrou 1992, e desde esse momento até à atualidade várias mudanças foram feitas ao nível da sua integração na instituição militar. Na vossa opinião quais foram as principais alterações que se fizeram surgir com esta integração?
2. De que forma é que o Exército teve de se adaptar, de modo a fazer uma transição de uma Instituição marcada culturalmente pela presença masculina?
3. De que forma é que o Exército tem vindo a beneficiar com a entrada dos efetivos femininos? Aham que perdeu alguma coisa?
4. Consideram importante uma maior representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão? Porquê?
5. Como consideram que se encontra a integração das militares femininas nos dias de hoje? Na sua opinião, considera que existem diferenças notórias?
6. Existem barreiras culturais/organizacionais (tradições, ambiente organizacional, forma de ser e estar em grupo, coesão e comunicação na organização) que possam afetar a integração de género? Sente-as no seu dia-a-dia?
7. Quais seriam os principais constrangimentos ao acesso de elemento femininos à Academia Militar com as provas de acesso iguais à dos elementos masculinos na atualidade?
8. Que medidas tem implementado a Academia Militar nesta temática (Palestras, Seminários, Aulas de FGM...)?
9. Que impacto tiveram essas medidas no vosso dia-a-dia? Que adaptações podem ser feitas às medidas tomadas?

(3) Conclusão

- Fazer síntese da discussão e perguntar se querer focar mais algum tópico;
- Agradecer os contributos, a amabilidade e o tempo que despendido.

APÊNDICE F – PERGUNTAS DO GUIÃO DE ENTREVISTA

Quadro n.º 8 – Perguntas do Guião da Entrevista

Pergunta de Partida	Perguntas Derivadas	Questões da Entrevista
De que forma o Exército, através da Academia Militar, pode conseguir uma verdadeira estratégia de integração das mulheres na sua estrutura, contribuindo para a operacionalização da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”?	De que forma é que a Academia Militar se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais de Ação?	1. Quais os pontos-chave que a AM tem em conta para operacionalizar o plano setorial para a Igualdade de género?
		2. Quais têm sido as medidas e as iniciativas implementadas pela AM para operacionalizar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais para a Igualdade de Género ao seu nível?
		3. Quais os principais desafios que podem ser associados ao processo de consolidação da integração de género na Academia Militar?
		4. Identifica alguns constrangimentos que possam afetar a cultura organizacional ou o grau de operacionalidade desta Instituição?
	Qual a perceção, de homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?	5. Na sua opinião, a entrada das mulheres modificou, de alguma forma, o funcionamento da Academia Militar? Em que aspetos? De que forma?
		6. As FA têm feito o seu percurso no sentido da Integração e Igualdade de Género. Na sua opinião, e com base na sua experiência na Academia Militar, considera que esta instituição atualmente tem condições que visam a igualdade entre militares de ambos os sexos?
		7. Considera que a AM é uma referência a este nível? Pode dar exemplos?
		8. Qual a importância do tratamento da temática do género na preparação das/os militares para a sua profissionalização?
		9. Do seu ponto de vista, considera que estas temáticas relacionadas com o género deveriam estar colocadas na formação inicial e contínua da AM?
	Qual a eficácia das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?	10. O tema da Igualdade e da Integração da perspectiva de género tem vindo a ser introduzida através de palestras e da divulgação. Considera suficiente?
		11. Existe algum sistema de controlo que permita detetar os pontos fracos em matéria de igualdade de género e introduzir correções, sempre que possível?

APÊNDICE G – CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Quadro n.º 9 – Caracterização dos entrevistados

Entrevistado		Posto	Cargo desempenhado com relevância para a investigação	Local	Data
E1	João Jorge Botelho Vieira Borges	Major General	Comandante da Academia Militar	----- ⁵⁸	27Mar20
E2	Carlos Jorge de Oliveira Ribeiro	Coronel Tirocinado de Transmissões	2º Comandante e Diretor de Ensino da Academia Militar	AM (Amadora)	10Mar20
E3	Paulo Jorge Lopes da Silva	Coronel de Cavalaria	Comandante do Corpo de Alunos	AM (Amadora)	02Mar20
E4	João Carlos Gonçalves dos Reis	Major de Infantaria	Docente da Academia Militar Representante de Género da Academia Militar	AM (Amadora)	26Fev20
E5	Helga Marta Machado Santa Comba Lopes	Major de Administração Militar	Docente da Academia Militar Ex-Representante de Género da Academia Militar	AM (Amadora)	27Fev20
E6	Paulo Alexandre Moreira Machado	Tenente-Coronel de Infantaria	Docente da Academia Militar Ponto Focal da Academia para as questões do género	AM (Amadora)	28Fev20
E7	Elisabete Sofia Nabais de Oliveira de Freitas e Menezes	Professora Doutora	Docente da Academia Militar. Participou, como palestrante, no <i>Community of Interest Workshop - EU Gender Military Training Discipline Leader for CSDP Missions and Operations</i> .	AM (Amadora)	09Mar20
E8	Diana Martins Branco Morais	Tenente-Coronel de Engenharia Militar	Coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional Presidente-eleita do NATO <i>Committee on Gender Perspectives</i> (NCGP)	----- ⁵⁸	24Mar20

⁵⁸ Realizadas por videochamada.

APÊNDICE H - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Questionário sobre a percepção dos cadetes alunos da Academia Militar no âmbito da integração da perspetiva de género.

O presente inquérito por questionário insere-se no âmbito do Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada, para conclusão do ciclo de estudos do mestrado integrado em Administração Militar, o qual, versa sobre o tema: “**A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as questões de género e o seu impacto na Academia Militar**”. O objetivo é analisar de que forma a Academia Militar tem contribuído para a prossecução das metas traçadas pela Resolução 1325 e consequentemente pelos Planos Nacionais de Ação e Planos Setoriais da Defesa Nacional para a Igualdade.

Todas as respostas são confidenciais e anónimas e utilizadas apenas para fins académicos. Agradecemos que seja verdadeiro(a) e honesto(a) nas suas respostas. O questionário terá a duração aproximada de 5 minutos.

I - Dados Biográficos:

Sexo:

Ano:

Instituição:

Curso:

II – Dados Relativos à Integração das Mulheres na instituição militar

Para cada questão, demonstre a sua opinião através da seguinte escala

Discordo totalmente	Tendo a discordar	Não concordo nem discordo	Tendo a concordar	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

A entrada de mulheres na esfera militar causou algumas mudanças ao nível institucional. Gostaríamos de saber qual o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	1	2	3	4	5
1. A entrada de mulheres na instituição militar originou algumas dificuldades iniciais					
2. A cultura masculina característica da instituição militar foi afetada pela entrada de mulheres na Academia Militar					
3. A imagem da instituição militar foi afetada positivamente pela integração de mulheres nas fileiras					
4. A imagem da instituição militar foi afetada negativamente pela integração de mulheres nas fileiras					
5. A presença de mulheres acabou por favorecer a instituição militar					
6. A entrada das mulheres na Academia Militar conduziu a uma diminuição do prestígio dos militares masculinos					
7. A entrada das cadetes femininas na Academia Militar conduziu a uma diminuição da coesão entre os cadetes masculinos					
8. A entrada de mulheres na Academia Militar originou uma maior motivação por parte dos cadetes masculinos, para provarem que os homens são melhores que as mulheres					

9. A entrada de mulheres na Academia Militar originou atitudes de cavalheirismo					
10. A entrada de mulheres na Academia Militar veio originar uma quebra em algumas tradições militares					
11. As mulheres quando entraram na Academia Militar tiveram que se adaptar aos valores militares e alterar a sua maneira de ser					
12. As cadetes femininas são afastadas de certos cargos ou funções pelo simples facto de serem mulheres					
13. As cadetes femininas são alvo de discriminação negativa quando se trata da participação em áreas mais operacionais					

Relativamente ao grau de integração das mulheres na Academia Militar é frequente existirem opiniões distintas. Gostaríamos de saber qual o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	1	2	3	4	5
1. As cadetes femininas são muito protegidas relativamente aos cadetes masculinos					
2. As cadetes femininas têm que se esforçar mais que os cadetes masculinos para serem reconhecidas e conquistarem o respeito					
3. O facto de ser homem ou mulher não interfere na avaliação das capacidades e desempenhos de cada militar					
4. As cadetes femininas são beneficiadas relativamente aos cadetes masculinos por parte dos professores					
5. As cadetes femininas são beneficiadas relativamente aos cadetes masculinos por parte da Cadeia de Comando					
6. Quando uma cadete feminina é positivamente avaliada, o seu sucesso é considerado como um resultado individual					
7. Quando uma cadete feminina fracassa o seu insucesso é provavelmente generalizado a todas as cadetes femininas					
8. Existe igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres militares					
9. As cadetes femininas são nomeadas para determinados cargos ou funções pelo simples facto de serem mulheres					
10. Na instituição militar as cadetes femininas são antes vistas como mulheres e só depois como militares					
11. As cadetes femininas são alvo de discriminação positiva (favorecimento), essencialmente revelada pelas políticas específicas, regras ou padrões elaborados para as mulheres					
12. As cadetes femininas são contra a discriminação positiva					
13. As cadetes femininas são alvo de discriminação negativa (resistência masculina em aceitar as mulheres como camaradas)					
14. As cadetes femininas para serem reconhecidas na instituição militar como iguais aos cadetes masculinos deveriam fazer as mesmas provas de entrada					
15. As provas físicas deveriam ser iguais para ambos uma vez que a missão é igual					
16. Por muito camaradagem que exista as cadetes femininas não partilham conversas de homens nem participam nas atividades especificamente masculinas					
17. Os cadetes masculinos interagem de forma diferente quando estão na presença de elementos do sexo feminino					
18. Na Instituição Militar, não existe discriminação entre sexos					
19. A sociedade portuguesa acolhe favoravelmente a presença de mulheres na Instituição Militar					
20. A sociedade faz distinção entre militares femininos e masculinos					

III- Dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspectiva de género

Tem conhecimento da existência de legislação própria sobre a temática da Igualdade de Género?

- Sim
- Não
- Sei que existe documentação nesse âmbito, no entanto desconheço os documentos e o seu contexto.

Considera útil o papel do Representante de Género da Academia Militar?

- Sim
- Não
- Desconheço quais as funções do Representante de género da Academia Militar

Já assistiu a palestras/seminários na Academia Militar no âmbito das questões de género?

- Sim
- Não

A temática sobre a Igualdade e Integração da Perspetiva de Género faz parte da atualidade tanto a nível mundial como a nível nacional. O Exército, têm sublinhado nos seus discursos e ações de divulgação a importância das questões de género nos seus diversos contextos. Indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	1	2	3	4	5
1. A presença de mulheres nas missões de apoio à paz melhora as relações entre os militares e os civis desses teatros de operações					
2. A presença de homens e mulheres militares em conjunto melhora a eficácia no cumprimento da missão					
3. Os discursos que revelam o aumento da importância do aumento dos números femininos mostram a importância das questões de género para o contexto militar					
4. As palestras/ seminários dados pela Academia Militar no âmbito das questões de género são positivas					
5. As palestras/ seminários dados pela Academia Militar no âmbito das questões de género têm impacto no seu dia-a-dia					
6. A existência de módulos na formação sobre a importância da integração da perspetiva de género em contexto operacional seria uma mais valia					
7. O aumento das cadetes femininas na Academia Militar aumenta a integração da perspetiva de género					
8. A divulgação (visitas a escolas, presenças em feiras, cartazes da AM, redes sociais) feita pela Academia Militar no âmbito da temática das questões de género é vista como positiva					
9. A divulgação (visitas a escolas, presenças em feiras, cartazes da AM, redes sociais) feita pela Academia Militar contribui para um aumento da presença feminina no âmbito militar					
10. A integração da perspetiva de género na Academia Militar está a ser bem conseguida					

Agradeço o tempo que dispensou no preenchimento deste questionário, o seu contributo é de extremo valor para o trabalho que me encontro a desenvolver.

Aspirante Andreia Alves

APÊNDICE I – ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO

Tabela n.º 5 - Estatísticas totais da caracterização biográfica dos inquiridos

		Sexo	Instituição	Curso	Ano
N	Válido	272	272	272	272
	Omisso	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 6 - Estatísticas totais que compõem o sexo dos inquiridos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	32	11,8%	11,8%	11,8%
	Masculino	240	88,2%	88,2%	100,0%
	Total	272	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 7 - Estatísticas totais que compõem o sexo dos inquiridos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Exército	180	66,2%	66,2%	66,2%
	GNR	92	33,8%	33,8%	100,0%
	Total	272	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 8 - Estatísticas totais que compõem os cursos dos inquiridos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Administração	34	12,5%	12,5%	12,5%
	Artilharia	19	7,0%	7,0%	19,5%
	Cavalaria	41	15,1%	15,1%	34,6%
	Engenharia Militar	20	7,4%	7,4%	41,9%
	Infantaria	120	44,1%	44,1%	86,0%
	Serviço de Material	9	3,3%	3,3%	89,3%
	Serviço de Saúde	7	2,6%	2,6%	91,9%
	Transmissões	22	8,1%	8,1%	100,0%
	Total	272	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 9 - Estatísticas totais que compõem o ano de frequência dos inquiridos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	1º ano	63	23,2%	23,2%	23,2%
	2º ano	48	17,6%	17,6%	40,8%
	3º ano	62	22,8%	22,8%	63,6%
	4º ano	50	18,4%	18,4%	82,0%
	5º ano/TPO	49	18,0%	18,0%	100,0%
	Total	272	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 10 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos à entrada das mulheres na Academia Militar

		Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q. 4	Q. 5	Q. 6	Q. 7	Q. 8	Q. 9	Q. 10	Q. 11	Q. 12	Q. 13
N	Válido	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 11 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados às mudanças organizacionais relacionadas com a entrada das mulheres na Academia Militar

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q. 1	272	1	5	3,68	0,967
Q. 2	272	1	5	3,38	1,133
Q. 3	272	1	5	3,43	1,114
Q. 4	272	1	5	2,45	1,139
Q. 5	272	1	5	3,34	1,119
Q. 6	272	1	5	2,44	1,138
Q. 7	272	1	5	2,38	1,117
Q. 8	272	1	5	2,48	1,113
Q. 9	272	1	5	2,68	1,078
Q. 10	272	1	5	3,21	1,179
Q. 11	272	1	5	3,21	1,042
Q. 12	272	1	5	2,81	1,230
Q. 13	272	1	5	2,42	1,219

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 12 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos à integração das mulheres na Academia Militar

		Q. 1A	Q. 2A	Q. 3A	Q. 4A	Q. 5A	Q. 6A	Q. 7A	Q. 8A	Q. 9A	Q. 10A
N	Válido	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Q. 11A	Q. 12A	Q. 13A	Q. 14A	Q. 15A	Q. 16A	Q. 17A	Q. 18A	Q. 19A	Q. 20A
	Válido	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 13 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados ao grau de integração das mulheres na Academia Militar

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Q. 1A	272	1	5	3,71	1,153
Q. 2A	272	1	5	2,57	1,255
Q. 3A	272	1	5	2,47	1,227
Q. 4A	272	1	5	3,36	1,275
Q. 5A	272	1	5	3,06	1,206
Q. 6A	272	1	5	3,25	0,916
Q. 7A	272	1	5	2,78	1,134
Q. 8A	272	1	5	2,77	1,227
Q. 9A	272	1	5	3,22	1,157
Q. 10A	272	1	5	3,35	1,100
Q. 11A	272	1	5	3,50	1,080
Q. 12A	272	1	5	2,85	1,066
Q. 13A	272	1	5	2,81	1,108
Q. 14A	272	1	5	3,63	1,262
Q. 15A	272	1	5	3,70	1,285
Q. 16A	272	1	5	3,18	1,171
Q. 17A	272	1	5	3,15	1,187
Q. 18A	272	1	5	2,39	1,085
Q. 19A	272	1	5	3,71	0,913
Q. 20A	272	1	5	3,32	1,044

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 14 - Estatísticas totais de validade das questões que compõem os dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspectiva de género

		Q. 1B	Q. 2B	Q. 3B	Q. 4B	Q. 5B	Q. 6B	Q. 7B	Q. 8B	Q. 9B	Q. 10B
N	Válido	272	272	272	272	272	272	272	272	272	272
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 15 - Estatística dos itens que compõem os dados ligados às estratégias adotadas para a integração da perspectiva de género

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Q. 1B	272	1	5	3,60	0,952
Q. 2B	272	1	5	3,46	0,959
Q. 3B	272	1	5	3,21	0,978
Q. 4B	272	1	5	2,93	1,023
Q. 5B	272	1	5	2,59	1,037
Q. 6B	272	1	5	2,93	1,094
Q. 7B	272	1	5	2,92	1,128
Q. 8B	272	1	5	3,28	0,939
Q. 9B	272	1	5	3,49	0,846
Q. 10B	272	1	5	2,99	0,964

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 16 - Estatística de fiabilidade: cálculo do Alfa de Cronbach dos itens que compõem o inquérito por questionário

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de itens
,847	43

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 17 - Significado atribuído aos diferentes valores de Alfa de Cronbach

Valor de <i>Alfa de Cronbach</i>	Significado
Maior que 0,9	Excelente
Entre 0,8 e 0,9	Bom
Entre 0,7 e 0,8	Razoável
Entre 0,6 e 0,7	Fraco
Menor que 0,6	Inaceitável

Fonte: Adaptado de Gliem and Gliem (2003)

APÊNDICE J – QUADRO DE ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DOS *FOCUS GROUP*

Quadro n.º 10 - Análise das respostas dos *focus group*

Perguntas derivadas (segunda ordem)	Perguntas do Guião do <i>Focus Group</i> (primeira ordem)	Categoria	Subcategoria	Citações dos participantes do <i>focus group</i>
De que forma é que a Academia Militar se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais de Ação?	Na vossa opinião quais foram as principais alterações que se fizeram surgir com a integração feminina nos efetivos?	Mudanças/ Adaptações percecionadas para uma melhor integração do género na esfera militar	Mudanças Institucionais	<p>“(…) as primeiras coisas que tiveram de alterar foi o fardamento e, a nível físico as avaliações físicas. As mulheres como novos membros da instituição fizeram com que a instituição aos poucos se adaptasse a elas [mulheres].” (A3)</p> <p>“(…) nós [cadetes] só conhecemos a instituição como ela está atualmente, com homens e mulheres, mas quando elas entraram cá deve ter sido um choque, sem perceberem bem o que deviam fazer. Concordo com as restantes camaradas que as principais alterações feitas foram ao nível do fardamento e dos dormitórios.” (A1)</p> <p>“(…) o Exército e a AM têm tentado acompanhar essas mudanças e o facto de hoje estarem disponíveis todos os cursos para nós [cadetes femininas] escolhermos aquele que mais nos chama entre aspas é uma grande alteração neste meio militar.” (A5)</p> <p>“(…) as instalações devem ter sido o primeiro passo para a integração. Tiveram [entidades responsáveis] a preocupação de criar camaratas só de mulheres de forma a preservar a sua privacidade.” (A6)</p> <p>“(…) a adaptação da Academia Militar para receber mulheres foi primeiramente ao nível das estruturas, distinção de alas específicas” (B2, C5)</p>
			Mudanças Sociais	<p>“As alterações com a integração das mulheres continuam a ser feitas até aos dias de hoje, pois o papel da mulher perante a sociedade civil, que causa impacto nesta organização também tem vindo a alterar.” (A5)</p> <p>“Tem-se visto uma evolução ao nível das mentalidades, e a ideia de que o homem é a personagem mais forte e a mulher mais fraca está a começar a desvanecer, contudo não podemos negar que já não existem qualquer tipo de estereótipos.” (A4)</p> <p>“o facto das mulheres terem entrado na esfera militar veio dignificar os direitos e o papel da mulher na área das FFAA, uma coisa que era impensável quando olhamos para o passado” (B2)</p>

	De que forma é que o Exército teve de se adaptar, de modo a fazer uma transição de uma Instituição marcada culturalmente pela presença masculina?		Mudanças Individuais	<p>“Toda a adaptação até aos dias de hoje envolveu uma quebra de padrões, adaptação de conceitos e novas formas de agir e pensar. No entanto a mudança de mentalidades e de comportamentos é lenta, pois a ideia de conceitos e valores, enraizados neste mundo que tanto dizem ser só de homens, não desapareceram de um momento para o outro.” (A6)</p> <p>“(…) implicou a necessidade de vencer entraves e tabus (…) eles [cadetes masculinos da AM] foram de certa forma obrigados a conviver connosco” (A2)</p> <p>“Ao nível da mentalidade dos instrutores também teve de haver uma mudança, porque precisavam de as ensinar e secilhar não estavam [os instrutores] prontos para isso” (C5)</p> <p>“(…) eu acho que mal as mulheres entraram na Academia Militar não existia integração de género, acho que isso veio com a revolução nas mentalidades dos oficiais e da sociedade civil.” (C6)</p>
Qual a percepção, dos homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspetiva do género na AM?	De que forma é que o Exército tem vindo a beneficiar com a entrada dos efetivos femininos? Acham que perdeu alguma coisa?	Benefícios da entrada dos efetivos femininos	Complementaridade	<p>“(…) todos somos diferentes, e uma mulher não trouxe o mesmo que outra [mulher trouxe] à instituição” (A1)</p> <p>“(…) as mulheres e homens têm características muito intrínsecas ao sexo, e algumas são melhores aplicadas numa situação e outras noutra. Temos sempre de adequar os recursos humanos ao objetivo pretendido.” (A4)</p> <p>“(…) a nível de flexibilidade mental e a nível de possuir perspetivas mais sensíveis, a mulher tem essas capacidades mais desenvolvidas que o homem. E esses aspetos hoje em dia são muito necessários para cumprirmos a missão do Exército” (A2)</p> <p>“(…) eu acho que nós na maior parte das vezes queremos é cumprir, mostrar resultados. Com elas [mulheres] há sempre um maior detalhe na maneira de fazer as tarefas. Pensam para além do objetivo da missão.” (B3)</p> <p>“(…) eu vejo na minha turma, o facto de termos lá raparigas é uma mais-valia. Os rapazes estão a pensar de um modo, e elas chegam e dizem outra coisa que até faz mais sentido, mas que nós nem nos lembramos disso” (B6)</p> <p>“Acho que nós mulheres somos mais pragmáticas em relação aos homens e em termos de comunicação e adaptação também, porque o facto de irmos parar a um meio de homens fez com que tivéssemos de desenvolver mais essas características. Porque tivemos de nos adaptar e mostrar que também éramos capazes.” (C1)</p> <p>“(…) as mulheres em termos operacionais vieram ajudar no CIMIC, nas relações com a população civil, e nos checkpoints para fazerem revistas às mulheres” (C6)</p>
			Características específicas da pessoa e não do género	<p>“(…) acho que não tem a ver com o facto de sermos homens ou mulheres, todos os trabalhos dão para homens e mulheres, e este trabalho também não é exceção. Não atingimos o correto, que é olharmos para as características e esquecermos os sexos porque cada pessoa possui as suas características individualmente” (A6)</p>

				<p>“(…) tanto homens como mulheres apesar de ouvirmos, temos sido ensinados e as estatísticas mostrarem que os homens possuem uma capacidade melhor a nível físico e as mulheres a nível intelectual isso em âmbito geral é verdade, mas individualmente podemos não verificar isso devido à personalidade e na realização de funções terem aspetos semelhantes” (A3)</p> <p>“O objetivo do Exército devia ser ter bons militares, se eles são todos homens ou mulheres isso não interessa. Se a instituição não faz distinção entre magros ou musculados também não se devia fazer entre o sexo feminino e masculino” (C2)</p> <p>“(…) acho que está errado falarmos de género nestas questões, porque são as características individuais que permitem ter um bom desempenho na função, características essas que são intrínsecas à pessoa e não ao género masculino ou feminino.” (C5)</p>
			Dignificação da mulher	<p>“(…) o facto de as mulheres terem entrado na esfera militar veio dignificar os direitos da mulher na área das FFAA, uma coisa que era impensável” (B2)</p> <p>“O facto de termos mulheres a fazer o mesmo que o homem principalmente em termos operacionais perante a sociedade civil traz mais respeito para a mulher. Porque as pessoas vão ter respeito pelo papel que ele está a desempenhar e não se é um homem ou uma mulher.” (B1)</p>
	Consideram importante uma maior representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão? Porquê?	Representação feminina nos vários níveis de decisão	Positiva	<p>“Tal como já foi referido temos maneiras de ver distintas, que devem ser aproveitadas, como tal devemos estar presentes em todos os níveis da tomada de decisão” (A1)</p> <p>“(…) a realização de uma tarefa onde estejam os dois géneros é sempre positiva, porque estamos a conjugar dois pontos de vista diferentes que no fundo se complementam” (B2)</p> <p>“(…) é importante termos mulheres em todos os níveis de tomada de decisão porque o homem nem sempre está desperto para algumas necessidades, pormenores que uma mulher está” (C4)</p> <p>“(…) o emprego das mulheres no processo de tomada de decisão deve ser feito se as condições assim o exigirem. O que eu quero dizer com isto é que, caso a operação seja em culturas onde as mulheres locais são um ponto importante para o cumprimento da missão então devemos dar mais destaque e integrar mais mulheres nas operações.” (C5)</p>
			Enriquecedora	<p>“(…) dá uma maior coesão ao grupo e a diversidade de ideias é maior” (B3)</p> <p>“(…) o emprego das mulheres no processo de tomada de decisão deve ser feito se as condições assim o exigirem. O que eu quero dizer com isto é que caso a operação seja em culturas onde as mulheres locais são um ponto importante para o cumprimento da missão” (C6)</p>

	Como consideram que se encontra a integração das militares femininas nos dias de hoje? Na sua opinião, considera que existem diferenças notórias?	Integração do género feminino	Presença de alguns preconceitos e estereótipos	<p>“(…) tem-se visto uma evolução ao nível das mentalidades, mas a ideia de que o homem é a personagem mais forte continua a passar cá para dentro. um machismo que nada tem a ver como a palavra empregue no passado, é um machismo muito mais disfarçado e indireto, que às vezes quem o faz não tem muito a noção disso” (A3)</p> <p>“(…) ainda há pouco tempo tive um episódio onde estávamos dentro do pelotão a fazer flexões e um instrutor fez questão de perguntar se as raparigas ainda aguentavam mais algumas. Isso já não se devia acontecer, focar nas raparigas desse modo, como se fossemos mais fracas e não conseguíssemos” (A6)</p> <p>“(…) eu também concordo que existe este preconceito, logo no facto histórico da tropa ser só para homens. Mas ao longo dos tempos as mulheres têm mostrado que conseguem (…) e se merecem [cadetes femininas] estar aqui não há razão pelas quais as devemos tratar de forma diferente ou pior que os nossos camaradas homens” (B1)</p> <p>“(…) as ideias ligadas às alas, isto é uma rapariga numa ala dos rapazes ou visse versa é outra barreira para a integração. Ainda há muito preconceito em relação a isso.” (B2)</p> <p>“(…) a parte do preconceito e de serem inferiores fisicamente, essa parte toda existe, não podemos negar.” (B4)</p> <p>“(…) a ideia do papel da mulher como ser mais fraco relativamente ao homem ainda persiste. Mas eu cá dentro já não vejo as coisas dessa maneira, a não ser na parte física que na minha opinião deviam ser iguais.” (C4)</p>
			Aceitação	<p>“(…) acho que as raparigas estão perfeitamente integradas, [reformula] não estão perfeitamente integradas, mas estão bastante integradas neste ambiente (…) Eu falo com as raparigas da mesma maneira que falo com os rapazes. Em termos da organização e de ser darem com os rapazes, as raparigas estão bem integradas ninguém as coloca de lado, não há essa separação” (B5)</p> <p>“(…) na minha opinião a integração tal como eles já referiram tem tido aspetos muito positivos de evolução, eu sinto que eles [cadetes masculinos] não me põem de lado, mas as vezes também se esquecem de que somos raparigas, e fazem comentários menos apropriados” (C3)</p> <p>“no entanto também sinto que apesar de toda a aceitação, e de forma a que ela [a aceitação] continue tenho a necessidade de estar sempre a provar que sou tão capaz como eles [cadetes masculinos] de desempenhar qualquer função, mesmo quando essas atividades não envolvem o uso da força” (C1)</p> <p>“A aceitação das mulheres na Academia Militar é feita de forma natural como já disseram, mas às vezes ainda notamos [cadetes femininas] que não possuímos o mesmo poder de autoridade que eles têm, nós até podemos estar corretas e dizer uma coisas mas tem sempre de ser o rapaz a perceber, concordar e explicar aos outros rapazes que nós temos razão para que eles sigam a nossa ideia.” (C5)</p>

			<p>Relacionamento entre pares</p> <p>“(…) a relação com os rapazes é sempre um paradoxo. Como estamos num mundo de homens tentamos adaptar-nos. Contudo não é fácil, dada as intenções escondidas (entre aspas) que tanto associam a essa relação. A nós ou nos dizem que temos de falar com eles [cadetes masculinos] de forma e estar no meio deles para sermos integradas ou nos mandam bocas por estarmos a tentar construir uma relação de camaradagem e amizade com eles (...) ainda há muito uma mentalidade retrógrada no aspeto dos relacionamentos entre mulheres e homens dentro da instituição” (A6)</p> <p>“(…) o facto de se achar que existe sempre uma segunda intenção quando um rapaz fala com uma rapariga é visto como um aspeto negativo perante os pares masculinos e isso impedi-os de muitas vezes estabelecerem relações mais fortes connosco [raparigas] como estabelecem com os outros rapazes” (A4)</p> <p>“as vezes esqueço-me que estou a falar com raparigas, uso imensas vezes a expressão de mano” (B1)</p> <p>“(…) digamos que a aceitação das mulheres nas FFAA não é um problema neste momento (...) nós não fazemos distinção entre raparigas e rapazes quando criamos laços, mas não vou negar que o facto de ser rapariga no momento de estabelecer essa ligação pode ter alguma influência” (B4)</p> <p>“(…) a nossa relação com as cadetes femininas é boa e muitas vezes o facto que elas não se sentirem integradas, não está relacionada com a integração em si mesma” (B3)</p> <p>“acontece às vezes um rapaz ser mais fraco e precisar de ajuda igual à que prestamos às raparigas. Não olhamos ao género nisso. É um camarada que precisa de ajuda ponto” (B2)</p> <p>“as ideias de que uma relação é estritamente de camaradagem entre um rapaz e uma rapariga não são vistas assim” (C2)</p>
	Existem barreiras culturais/organizacionais (tradições, ambiente organizacional, forma de ser e estar em grupo, coesão e comunicação na organização) que possam afetar a integração de género?	<p>Barreiras ao processo de integração de género</p>	<p>Cultura e tradições da instituição</p> <p>“As tradições e a integração fazem com que os rapazes se sintam um pouco debaixo de pressão também, porque se nós raparigas conseguimos fazer alguma coisa, eles [os cadetes masculinos] obrigatoriamente também têm de a conseguir fazer” (A1)</p> <p>“(…) o regime de internato vive-se muito à base das tradições e separação de sexos e separação de militares e não militares” (B3)</p> <p>“Eu não concordo que as tradições afetem negativamente a integração, porque nós [cadetes] perante a tradição estivemos sempre juntos, rapazes e raparigas” (B5)</p> <p>“acho que o facto de termos rapazes e raparigas não afeta de todo as tradições. Não existe nenhuma tradição que seja sacrificada pelo facto de haverem raparigas” (B5)</p> <p>“(…) o facto de os cadetes mais antigos quando nós [cadetes masculinos] chegamos a esta instituição, durante o nosso regime de internato falarem mal acerca as raparigas no meio militar pode em alguns momentos influenciar” (C6)</p> <p>“A mentalidade ainda não mudou totalmente, a maior parte das vezes temos os olhos só posto em nós [raparigas], não só porque somos menos e isso torna-nos mais</p>

	Sente-as no seu dia-a-dia?			visíveis e um alvo mais fácil, mas porque também existe uma predisposição dos rapazes de nos verem falhar (...) é o que eles [rapazes] ouvem é o que eles sempre ouviram, é aquilo que eles vão dizer” (C3)
			Referência às quotas	<p>“(...) apesar de a percentagem hoje na Academia no que diz respeito às mulheres ser significativamente mais elevada não significa que sejamos mais aceites ou integradas. Este número elevado dá aso a que sejamos mais o centro das atenções e que considerem que estamos a ser mais beneficiadas” (A2)</p> <p>“(...) o estabelecimento de números vai de encontro aquilo que estávamos a dizer. As mulheres na cadeia de comando às vezes parece que é uma obrigação” (B1)</p> <p>“(...) eu acho que é positivo tentarem aumentar o número de raparigas, mas nunca estabelecerem quotas para serem cumpridas. Isso é injusto e por vezes parece que é isso que acontece” (B2)</p> <p>“(...) tentarem estabelecer quotas, de forma a conseguirmos a equidade não é justo, e consequentemente vai aumentar o preconceito cá dentro contra elas, pois vamos achar que só estão cá para fazerem cumprir números” (B5)</p> <p>“(...) a instituição tem tentado implementar estratégias para sermos [cadetes femininas] aceites, mas não estão a conseguir atingir esse objetivo, pelo contrário” (C5)</p> <p>“A maneira como a academia faz a divulgação da igualdade de género está um pouco errada. Nós já evoluímos muito e as raparigas já estão cá dentro e são aceites tal como os rapazes na medida que possuem boas capacidades de desempenho. Não é de todo necessário tentar mostrar ou falar de números, isso só vai piorar.” (C6))</p>
			Pressão de Grupo	<p>“Cada vez mais à aquela pressão dos pares, <i>peer pressure</i>, basta existir um rapaz, visto como um líder pelos outros e que está totalmente contra as raparigas para que a forma de eles se relacionarem connosco mudar. Consigo ver isso na minha turma (...) muitas vezes falamos e sentimo-nos muito bem integradas quando estamos com eles [cadetes masculinos], mas basta estar esse rapaz na sala para que o comportamento em relação a nós [raparigas] mude” (A3)</p> <p>“(...) no meio dos rapazes eles querem-se dar todos bem, por isso, apesar de às vezes nem concordarem com isso fazem-no de forma a evitarem problemas ou bocas” (A5)</p> <p>“(...) concordo que o problema é que os rapazes neste meio dominado maioritariamente por rapazes são muito influenciados por aqueles que eles acham que são os líderes e os que mais intimidam. Assim, tendem a seguir as suas passadas, comportamentos e até mesmo o pensamento (...) e se esse for mais contra as raparigas a opinião dos restantes tende a convergir nesse sentido” (A4)</p> <p>“os comentários mais depreciativos dos cadetes mais antigos influenciam a maneira como eles [rapazes] se relacionam connosco” (C1)</p>

			<p>Trato diferenciado</p> <p>“(…) quando nós chegamos a uma aula e tratam a rapariga pelo primeiro nome e a nós rapazes pelo apelido, como é costume, a primeira coisa que pensamos [os cadetes masculinos] é que elas já estão a ser tratadas de forma diferente” (C2)</p> <p>“(…) mal fazem essa distinção entre o primeiro e o último nome connosco, nós [cadetes femininas] também nos sentimos mal porque já sabemos que eles [rapazes] vão achar que nós não precisamos de nos esforçar para tirar boas notas” (C1)</p> <p>“O tratamento das raparigas pelos professores é diferente do nosso, e acho que elas às vezes são ajudadas e beneficiadas em relação às notas, principalmente nas apresentações dos trabalhos. Por outro lado, durante os blocos de formação militar não sinto qualquer diferença no tratamento, é verdade que sentimos mais a pouca resistência física que as raparigas têm, mas isso não condiciona a maneira como são tratadas ou a exigência que lhes colocam” (B4)</p> <p>“(…) a nível físico durante os blocos de formação sentimos mais a pouca resistência física que elas [raparigas] têm, tendo em conta as características biológicas da mulher e do homem, (...) isso é normal. Mas isso não condiciona a maneira como são tratadas ou a exigência que lhes colocam” (B3)</p> <p>“(…) a nível da companhia não sinto distinção, mas a avaliação física é aquilo que mais posso apontar para que o processo de integração não seja a 100%” (B1)</p> <p>“(…) a verdade é que na parte académica as raparigas destacam-se (...) e cada vez mais, se for preciso durante os blocos de formação militar alguém para funções de comando tanto escolhem um rapaz como uma rapariga. Mas no primeiro ano secalhar mais rápido chegava à frente uma rapariga que um rapaz. Acho que eles [instrutores] queriam mais pô-las à prova e puxarem por elas.” (B6)</p> <p>“(…) os blocos de formação são o momento em que vemos mais que eles [rapazes] querem que nós [raparigas] falhemos. As raparigas assumem mais vezes funções de comando e de destaque” (A5)</p>	<p>Tabelas físicas</p> <p>“Acho que as tabelas devem estar adaptadas ao nível máximo que o nosso corpo consegue atingir” (A1)</p> <p>“(…) tentarmos alterar uma coisa só para igualar, para termos o mesmo valor e mostrarmos que também conseguimos não adianta, porque somos diferentes e caso nós [cadetes femininas] treinássemos o mesmo tempo, as mesmas coisas com a mesma dedicação e esforço mesmo entre nós existiriam diferenças.” (A2)</p> <p>“o momento das provas físicas é sempre a altura das discussões, porque as tabelas estão desproporcionais” (C3)</p> <p>“as provas físicas na AM têm de ser exigentes, mas num cenário de guerra os obstáculos também podem ser mais fáceis ou mais difíceis e não significa que durante uma operação pode existir um obstáculo que um homem sozinho tão não consiga ultrapassar” (A5)</p>

				<p>“(…) o que devia ser feito e ajudaria a perceber o porquê de as tabelas serem diferentes, é explicar como é que surgem as notas do treino físico. É explicar os tempos da tabela e o porquê. Caso fosse explicado talvez eles [cadetes masculinos] percebessem, porque estava provado” (A6)</p> <p>“(…) as tabelas devem ser diferentes porque são dois géneros diferentes, dois sexos diferentes, mas acho que as tabelas estão muito dispare (..) há uma grande diferença nas tabelas físicas, e no final as raparigas têm uma média superior à dos rapazes, mas isso não significa que são melhores que nós fisicamente” (B6)</p> <p>“(…) o facto de estarmos num ambiente de competição, em que se escolhem as vagas mais tarde, e todos os resultados das avaliações contarem para essa escolha faz com que se criem tensões dado que a maneira de avaliação não ser a mesma” (B4)</p> <p>“faz mais sentido existirem provas físicas específicas ligadas à especialidade” (B1)</p>
Quais seriam os principais constrangimentos ao acesso de elementos femininos à Academia Militar com as provas de acesso iguais à dos elementos masculinos na atualidade?	Constrangimentos à existência de provas físicas iguais na admissão	Restringe a entrada de mulheres	<p>“(..) sim, sem dúvida que estávamos cá menos (...) as barras são um fator que faz chumbar muitas raparigas” (A1)</p> <p>“(…) a população de raparigas que consegue fazer os mínimos exigidos aos rapazes não é muito alargada e logo aí estaríamos a reduzir e a limitar o número de candidatas” (B5)</p> <p>“(…) as raparigas ficavam chumbadas ou no muro ou nas barras caso fossem iguais as provas (...) algumas eram capazes de passar, mas haveriam sempre muitas outras que ficariam logo pelo caminho aí” (B6)</p> <p>“(…) eu acho que se as provas fossem iguais não entravam tantas raparigas, porque o cooper e as barras são as provas que mesmo cá dentro durante o percurso da academia encontramos mais discrepância entre rapazes e raparigas” (C3)</p> <p>“(…) caso as provas de ingresso fossem as mesmas não sei se entrávamos as mesmas (...) nós [raparigas] geneticamente não temos o desenvolvimento muscular que os rapazes têm e isso está provado.” (A4)</p>	
		Favorecedor para as candidatas femininas	<p>“(…) as provas diferenciadas colocam-nas em desvantagem porque se habituam a coisas mais fáceis” (B4)</p> <p>“(…) o facto de elas entrarem a fazer o mesmo esforço físico que eu traria sem dúvida mais reconhecimento para as mulheres” (B5)</p>	
		Igualitário	<p>“(…) tenho uma opinião diferente, acho que estaríamos cá [na AM] as que queriam mesmo entrar. Uma coisa é certa, nós treinamos todas para aquelas provas físicas. Logo, se as provas fossem piores nós íamos treinar para elas. Tínhamos aquela mentalidade que tínhamos de fazer aquilo e íamos trabalhar para isso como fazemos cá dentro também.” (A6)</p> <p>“a nível físico elas têm pouca resistência física e tendo em conta as características biológicas da mulher e as do homem, isso é normal, por isso é normal as provas serem</p>	

				<p>diferentes” (B6)</p> <p>“(…) se as provas fossem iguais o treino que as cadetes femininas fariam para entrar para a academia ia ser diferente, para cumprir os objetivos que eram necessários para entrar. Teríamos de fazer um esforço adicional, mas não seria impossível.” (C1)</p> <p>“As provas de entrada não são nada por aí além. Nem para os rapazes nem para as raparigas (…) o facto de elas entrarem a fazer o mesmo esforço físico que eu traria sem dúvida mais reconhecimento para as mulheres.” (C5)</p>
	Que medidas tem implementado a Academia Militar nesta temática (Palestras, Seminários, Aulas de FGM...)?	Ações desenvolvidas	<p>Palestras</p> <p>“Apenas tivemos uma palestra em quatro anos e foi curta. Além disso foi a palestrante era mulher, o que levou a que a maioria dos alunos não levasse muito a sério. Uma mulher a falar de assuntos de mulher” (A6)</p> <p>“Durante os três anos que estou cá apenas tive uma palestra neste âmbito” (C3)</p> <p>“A palestrante apenas fez a distinção entre sexo e género, o que para muitos não foi algo com impacto.” (B2)</p>	<p>“(…) em cada cartaz, tem de estar sempre uma ou mais mulheres o que às vezes pode levar ao equívoco em termos de proporcionalidade” (A5)</p> <p>“(…) acho que a Academia em termos desta temática tem apostado mais na divulgação do que na sensibilização interna.” (C5)</p>
	Que impacto tiveram essas medidas no vosso dia-a-dia?	Impacto das ações	Pouco significantes	<p>“(…) estas estratégias não têm muito impacto por vezes o efeito pretendido pode levar à ridicularização. Além disso, são sempre mulheres a abordar o assunto” (C2)</p> <p>“(…) essa palestra não ajudou nem trouxe diferenças no nosso dia-a-dia” (B4)</p> <p>“o facto de ter sido uma palestra pequena não deu para explorar muito a temática, e não teve relevância para o dia-a-dia” (C4)</p>
Qual a eficácia das medidas para a integração da perspetiva do género na AM?	Que adaptações podem ser feitas às medidas tomadas?	Formas de aumentar o impacto	<p>Sensibilização natural</p> <p>“Quando se trata deste assunto do género não se pode fazer separação, nem dar destaque a um só género, porque assim não vai ter efeito” (B6)</p> <p>“A sensibilização para as questões de género tem de ser feita (…) nós [rapazes] podemos achar que está tudo bem, que estamos a fazer tudo bem, mas para elas não estar. Porque elas [raparigas] vivem numa ala separada, lidam com coisas que nós não lidamos e nós temos de estar sensibilizados para isso.” (B4)</p> <p>“(…) temos de mostrar aquilo que é real” (A2)</p>	<p>“(…) quando são só mulheres a falarem deste assunto dá a sensação que esta temática é só benéfica para vocês [raparigas]” (B5)</p> <p>“(…) a palestra que nós tivemos se tivesse sido um homem a falar, que já tivesse estado na parte operacional cheio de missões teria um maior impacto porque eles [rapazes] têm mais respeito” (A5)</p> <p>“(…) isto tem de ser feito a partir do mundo dos homens” (C1)</p> <p>“Se fosse um homem a dar a palestra iríamos-nos [cadetes masculinos] identificar mais e ficaríamos mais atentos sem dúvida.” (B2)</p>

APÊNDICE K - QUADRO DE ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS

Quadro n.º 11 - Análise das respostas dos entrevistados

Perguntas derivadas (segunda ordem)	Perguntas do Guião (primeira ordem)	Categoria	Subcategoria	Citações dos entrevistados
De que forma é que a Academia Militar se tem vindo a adaptar de modo a implementar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais de Ação?	Quais os pontos-chave que a AM tem em conta para operacionalizar o Plano Setorial para a igualdade de género?	Pontos-Chave	Obtenção de conhecimento	<p>“(…) assisti às reuniões tanto ano passado no Dia da Mulher, como este ano. Assisti inclusivamente a um desenvolvimento do Ministério da Defesa Nacional do Ministério para a Igualdade juntamente com a Sra. Secretária de Estado, nesta última reunião do Dia da Mulher no Estado-Maior do Exército, por forma a observar quais os pontos que estão a ser realçados nesta temática” (E1)</p> <p>“(…) ao nível da Academia Militar o que nós temos feito, não é muito, [porque] não temos conhecimento (…) temos tentado numa primeira fase obter conhecimento, [uma vez que] antes de implementar medidas temos de procurar saber o que se está a passar, nomeadamente que fenómeno é este, o que é que está realmente a acontecer (…) E, para isto, é preciso um pouco de investigação científica na área.” (E4)</p> <p>“(…) aqui na Academia Militar concretamente, nós [alguns docentes] temos estado a fazer algum esforço em desenvolver trabalho na área de Integração de Género (…) tem sido um bocadinho na base da nossa vontade própria e, como disse há pouco só algumas pessoas que gostariam de ver a integração de género no seu pleno é estão a tentar desenvolver algum trabalho mais aprofundado.” (E6)</p> <p>“(…) nós para além da investigação científica, nomeadamente redação e publicação de artigos (…) já foi executado a participação em conferências militares com este tema do género para criar alguma discussão (…) depois a nossa questão é que temos de estar na linha com os restantes países europeus na questão do género e como tal também é necessário ter algum conhecimento nessa área” (E4)</p>

			Punição perante situações de discriminação	<p>“(…) tratar em todos os atos de igual forma as mulheres e os homens, e sempre que haja uma situação não deixar em claro, isso é que nunca, isso é que nunca. Se houver uma situação de discriminação tem de haver a abertura de um processo disciplinar, e o mesmo tem de ser devidamente acautelado para que não hajam outras situações (...) Portanto essa é a minha postura, é claro que há ações pontuais em sensibilizar e formar as pessoas essa é a ideia principal, mas sobretudo, como dizia a professora Helena Carreiras nunca deixar espaço para que haja uma situação de exceção que não seja punida ou que não seja corrigida” (E1)</p>
			Comunicação externa e a interna	<p>“Relativamente ao que Academia Militar está a fazer para ir contribuindo para esta temática, integrando mais mulheres é uma maior e melhor divulgação (...) essencialmente fazer campanhas mais assertivas eventualmente programas, começar logo na escola a elucidar, porque atualmente esta carreira não é só para homens, é para homens e para mulheres” (E2)</p> <p>“(…) na altura em que eu estava mais envolvida havia a preocupação de fazer no mínimo duas reuniões anuais. As orientações que eram dadas eram no sentido de este tema ser transversal a alunos, docentes e funcionários civis, contudo é complicado ao nível da Academia Militar” (E5)</p> <p>“(…)entretanto tinha a preocupação de reunir os alunos e ministrar uma palestra sobre Igualdade de Género e também outra sobre outro assunto que também está relacionado que é sobre assédio sexual (...) ou seja transmitir-lhes todas as informações que eles deveriam dispor para provocar algum momento de reflexão sobre os assuntos que são importantíssimos e nesse sentido também cumprir com a com a Resolução 1325” (E5)</p>
	Quais têm sido as medidas e as iniciativas implementadas pela AM para operacionalizar a Resolução 1325 e os Planos Nacionais para a Igualdade de Género ao seu nível?	Ações implementadas	Sensibilização interna	<p>“A melhor maneira e o que pretendemos fazer é que a mensagem chegue, que os ponto-chave da sensibilização cheguem aos comandantes independentemente do género, de eles serem mulheres ou homens (...) muito embora, julgue que a maior parte das ações a desenvolver têm de continuar e ser reforçadas no dia-a-dia.” (E1)</p> <p>“As principais medidas que a Academia Militar está a fazer é internamente” (E2)</p> <p>“O que nós temos também feito é sugerido temas para as dissertações de mestrado dos aspirantes (...) agora um aspirante está a trabalhar no tema da Integração feminina nas Operações Especiais polacas. E, para o ano vai um aluno para a Dinamarca também, estudar a temática (...) Temos tentado produzir algum conhecimento nesta área das operações militares” (E4)</p> <p>“Neste momento apesar de não estar envolvida no processo, consigo ver que a Academia Militar tem tido alguma preocupação no sentido de colocar, por exemplo uma Comandante Companhia senhora, no sentido de que os alunos possam ver que não há diferenciação entre homens e mulheres” (E5)</p> <p>“(…) iniciativas internas desconheço como é que estão a ser geridas nem que medidas estão a ser efetuadas (...) mas, eu julgo que nas medidas e comportamentos diários, todos nós temos uma quota parte de responsabilidade e, sempre que possível julgo eu que é importante também nós próprios darmos o exemplo. Eu esforço-me por ter essa atitude no dia-a-dia principalmente</p>

				<p>numa casa de valores como a nossa, em que apesar de existir por parte dos alunos alguma diferenciação, eu tento sempre atenuar essas diferenças e mostrar-lhes que quando acabar a Academia a perspetiva deles vai ser diferente e eu julgo que é. É uma questão de crescimento” (E6)</p> <p>“A Academia educa e forma os oficiais do Exército e da GNR, mas principalmente os do Exército que vão ser futuro do Exército. Portanto, se eles desde início não têm formação e educação sobre o que são as questões de género e como é que as podem integrar no seu trabalho (...) Nós depois até podemos abordar o assunto do género nos Cursos de Promoção a Capitão, no Curso de Promoção a Oficial Superior e noutros cursos de promoção que nós temos ao longo da carreira. Mas é muito importante que Academia Militar, uma vez que é a altura em que estamos mais tempo em formação, faça esse papel. E, sem dúvida, que tem que ser a Academia Militar a primeira a falar nisto.” (E8)</p>
			<p>Projetos de cariz nacional e internacional</p>	<p>“(...) a própria Professora Sofia Menezes está a liderar um projeto, que eu próprio incentivei na Academia Militar sobre género para concurso de prémio nacional. Julgo que a iniciativa é do próprio ministério da Defesa Nacional em que nós colaboramos exatamente para aumentarmos este tipo de ações, que tem também da parte dos alunos participação” (E1)</p> <p>“(...) ir a reuniões internacionais não é suficiente. Então, decidimos no âmbito dos projetos da Academia Militar, submeter um projeto internacional, Erasmus + (...) fizemo-lo ano passado, onde estão envolvidas uma série de Academia Congéneres (...) entretanto, como nestes projetos a competitividade é muito grande, porque são todas as Universidades Nacionais que concorrem (...) estivemos muito perto de sermos elegíveis para obtermos financiamento [contudo] não conseguimos, e este ano estamos a tentar outra vez com trabalho mais refinado e, se formos em frente vamos ter colaborações científicas internacionais entre as várias academias (...) vamos ter <i>workshops</i> de género, cursos e formação aos cadetes-alunos. Inclusivamente, disciplinas das Academias Militares da União Europeia através de determinados módulos de Género com dados desta produção científica. Vamos produzir artigos, conhecimento para depois integrarmos este conhecimento nas unidades curriculares” (E4)</p>
			<p>Formação de docentes</p>	<p>“(...)na Academia já se fizeram reuniões da NATO, conferências sobre o tema do género e mais recentemente, em 2019, realizou-se o primeiro curso de Formação de Formadores do género, ministrado a vários e várias oficiais, no qual participaram dois docentes da Academia, a professora Sofia Menezes e o Tenente-Coronel Paulo Machado.”(E1)</p> <p>“Em termos dos docentes, porque é importante que os docentes estejam envolvidos no processo (...) o ano passado [em outubro de 2019] nós tivemos aqui [na Academia Militar] um curso, que é curso que tem origem na Suécia mas que também é ministrado por uma instituição croata se chama RACVIAV, (...) a formar vinte e uma pessoas, um oficial da Marinha, dois oficiais da Força Aérea, e de resto oficiais do Exército de várias unidades até das ilhas inclusive para que tenham alguma formação para darem também alguma formação no âmbito do género na integração da perspetiva de Género em missões operações. Esse foi o primeiro passo” (E7)</p>

				“(…) tenho feito alguma formação nesta área, pouca, porque esta não é a minha área primordial (...) no entanto acho que esta é uma área extremamente importante neste momento para Academia Militar e então eu tenho feito alguma formação como o curso de Formação de Formadores” (E6)
			Divulgação	<p>“(…) uma melhor divulgação para atrair mais, já temos estado a trabalhar nisso de alguma maneira (...) os cadetes vão às escolas de origem, transmitir a sua experiência e vivência (...) depois a nossa presença eventos, consolidar a nossa participação em eventos e outras feiras e acima de tudo (...) eu olho para a internet e para as redes sociais como meio e nós temos vindo a fazer isso” (E2)</p> <p>“(…) a divulgação tem contribuído para o aumento de candidatos e eu acredito que pode contribuir para o aumento dos candidatos [e como tal] também naturalmente, chego mais perto dos candidatos femininos (...) Nós temos tido aqui uma iniciativa em que os cadetes de quarto ano [vão] junto da escola onde andaram, estabelecer contacto, na possibilidade de poderem ir lá fazer a divulgação (...) E depois as imagens que eles trazem e nós temos publicado com alguma frequência nas redes sociais mostra que o leque de pessoas que têm aparecido, porque é voluntário e se vê muitos possíveis candidatos, e femininos também nessas palestras e nessas ações de esclarecimento (...) e portanto, isso leva a crer que estamos no bom caminho nesse aspeto, e talvez também seja o motivo que nos esteja a permitir chegar a mais candidatos e mais perto do público-alvo” (E3)</p>
	Quais os principais desafios que podem ser associados ao processo de consolidação da integração de género na AM?	Desafios	Aceitação	<p>“(…) o primeiro desafio da integração é a aceitação, é aceitar que somos diferentes e não é por causa disso que somos melhores ou piores. Depois, é criar medidas que tornem a integração de género das militares femininas nas FFAA de forma igual à dos homens, sem sistemas de quotas, sem benefícios para ambas as partes” (E4)</p> <p>“(…) a meu ver tem de haver um maior envolvimento masculino neste processo (...) neste momento o representante de género é um homem, mas sinceramente deveria haver um envolvimento mais ativo” (E5)</p> <p>“(…) criar a aceitação e depois é criar medidas que tornem a integração de género das militares femininas nas forças armadas de forma igual à dos homens, sem sistemas de quotas, sem benefícios para ambas as partes” (E4)</p>
			Mudar mentalidades que advêm da sociedade	<p>“(…) ao contrário de muito, eu considero que sim, que ainda há muito a fazer, porque a sociedade é uma sociedade envelhecida, porque somos um dos países mais velhos do mundo. Ou seja, ainda há desafios porque a sociedade em que nos encontramos é uma sociedade que tem um estatuto societal que às vezes tem uma mentalidade que penaliza” (E1)</p> <p>“(…) eu acho que o grande desafio são as sociedades em que nós estamos inseridos, esse é o grande desafio. Porque, quando a sociedade onde nos encontramos já está estereotipada, e já assume que quando se pensa num militar pensa-se num homem já está a ser influenciada. Os próprios alunos da Academia Militar vêm com esse estereótipo da sociedade em que estamos</p>

				<p>inseridos, do atraso que nós temos em relação a outros países (...) o nosso grande desafio é lutar contra essas mentalidades.” (E6)</p> <p>“(…) seria tentar mudar aos poucos a mentalidade dos cadetes relativamente àquilo que trazem de fora, e isso é difícil (...) Era importante chegar aqui, e com a Integração da Perspetiva de Género conseguir fazer mudar. Eu já percebi que isso é possível, porque durante o curso [Formação de Formadores] muitas das pessoas que lá estavam não eram voluntárias. Mas quando chegamos ao fim do curso, todos eram mais do que voluntários, e perceberam que estavam a olhar para o género de uma forma que nunca antes tinham pensado” (E7)</p> <p>“(…) o grande desafio é fazer uma mudança no <i>mindset</i> das pessoas” (E8)</p>
			Desmistificação	<p>“(…) ainda há um pouco estereótipo, e isso, digo eu, talvez seja uma das consequências para que não haja tantas mulheres ingressar na carreira das armas (...) ainda há o estereótipo das carreiras para homem e das carreiras para mulher. Eu penso que este tema ainda não está muito desmistificado, e isso requer um trabalho não só do Exército, mas também da Defesa (...) Eu penso que nesta fase, em que estamos com problemas de efetivos, tem de ser uma ação concertada entre as Forças Armadas, isto é, os três ramos, o EMGFA e o Ministério” (E2)</p> <p>“(…) o segundo desafio é procurar a verdade, procurar os caminhos certos através da investigação e da ciência, e depois é implementar. Os resultados que nós tivermos, serão os caminhos a implementar essas opções. Existem várias opções, vários caminhos que nós podemos tomar (...) o simples facto de apanhar o cabelo tem implicações visuais, e mesmo ao nível da mentalidade. No início poderia ser difícil de aceitar, e os nossos chefes têm de assumir isso e estar preparados para isso, mas depois com o tempo pode ser uma medida que seja viável (E4)</p> <p>“(…) eu não gosto muito de falar de igualdade, porque a mulher não quer ser igual ao homem. A mulher quer é integrar-se no universo que está dominado por homens, é isso que pretende (...) porque se fosse para ser igual então isso era impossível, porque a mulher não é igual, a mulher é diferente” (E6)</p> <p>“(…) também tem que se desmistificar e, por isso também já temos Oficiais agora a fazer doutoramentos nos assuntos do género. Também há mais homens a abordar a temática (...) lá está, estes formadores que vieram da Croácia eram um grupo de cinco em que um era mulher, os outros quatro eram homens” (E7)</p>
			Cultura da organização	<p>“(…) eu julgo que se deveria falar mais vezes nestes assuntos, porque já vimos que o não falar é pior. Mas o ser falado por uma mulher vai ser igual, porque dá a sensação que é um problema de mulheres” (E5)</p> <p>“(…) o grande desafio para mim é a mudança da cultura da organização, em que nós deixamos de olhar para estas questões da integração da perspetiva de género como um assunto que é das mulheres” (E8)</p>

				<p>“(…) ou seja, olhamos para mulheres e homens como profissionais. Agora o que é importante, e é isso em que nos temos de focar (…) temos de deixar de olhar para as questões da integração da perspectiva de género como um assunto que é das mulheres [(…)] todos uma missão para cumprir, e a verdade é que se nós não integrarmos a perspectiva de género provavelmente não vamos cumprir da melhor forma a missão. Se não forem salvaguardadas as diferenças entre as pessoas não vamos estar a dar as respostas mais adequadas nem vamos estar a cumprir a missão da melhor forma” (E8)</p> <p>“(…) mas sem dúvida que uma das coisas para mudar a cultura da organização, e isso na NATO é abordado na área da <i>education and training</i>” (E8)</p>
Qual a percepção, de homens e mulheres, acerca do efeito das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?	Identifica alguns constrangimentos que possam afetar a cultura organizacional ou o grau de operacionalidade desta Instituição?	Constrangimentos	Pensamentos reflexivos da sociedade	<p>“(…) vai existir sempre, enquanto não conseguirmos fazer com que as mentalidades mudem e logo desde o primeiro ano (…) se logo na fase de integração dos alunos no primeiro ano há logo o incutir que as mulheres são diferentes dos homens aqui dentro isso vai permanecer para todo o sempre no processo da Academia Militar. Acho que o ponto está aí, o ponto de viragem tem de se começar a trabalhar aí” (E5)</p> <p>“(…) o grande constrangimento é o pensamento reflexo da sociedade em que estamos inseridos esse é o grande obstáculo (…) Nós vamos ver outros países nórdicos, vamos ver os Estados Unidos e vemos que já há outra abertura, que já deram oportunidades às mulheres para desempenhar outras funções concretamente funções na parte operacional das Forças Armadas, temos resultados extremamente bons, há necessidades nos conflitos atuais da presença de elementos femininos a todos os níveis, em todas as partes operacionais e porque é que isso então não se executa? É por causa da sociedade em que estamos inseridos, é isso que nós temos que combater” (E6)</p> <p>“(…)era importante mudar algumas formas de pensar, alguns conceitos e algumas abordagens a situações que os cadetes trazem da sua vida familiar e da vida quotidiana, porque muitas vezes as pessoas são contra isto ou contra aquilo, porque nunca ninguém lhes mostrou que há outras maneiras de olhar para essas coisas, que há outras perspetivas” (E7)</p>
			Ausentes	<p>“Não. De maneira alguma, na Academia não. Eu tenho experiência, porque quando as mulheres no Exército eu estava no Centro de Instrução antiaérea em Cascais, e acompanhei esse processo, e foi bem mais difícil que em 1992 na Academia Militar. Não causou constrangimentos, causou problemas porque a instituição e as pessoas naquela altura não estavam preparadas e existia muita discriminação positiva.” (E1)</p> <p>“Portanto, no início houve alguns obstáculos, mas o comando sempre conduziu bem as situações, e evoluiu-se muito. Mas sobretudo, o que eu penso é que se evoluiu muito ao nível da sociedade, e a própria sociedade traz para a Academia, traz para os cadetes homens outra mentalidade que os faz olhar para vocês [mulheres] da mesma forma como camaradas” (E1)</p> <p>“Não, nenhum constrangimento. A Academia Militar teve de se adaptar à cerca de quase 30 anos atrás, e não há nenhum constrangimento, pelo contrário (…) Porque é que as mulheres</p>

				<p>iriam trazer um constrangimento ao produto final da Academia e do Exército?! Antes pelo contrário” (E8)</p> <p>“Pelo contrário (...) é bom termos os dois sexos, porque se complementam (...) portanto depois há situações por exemplo nas operações de paz, em muitas operações é imprescindível temos mulheres desde o CIMIC, às revistas, checkpoints, o próprio tratamento e a abordagem que as mulheres têm para com as crianças, aquele poder maternal que está dentro delas, aquela predisposição que elas têm que o homem tem menos, por mais afetuoso que seja, não tem essa proximidade”(E2)</p> <p>“(...) eu não digo constrangimento, não lhe chamo constrangimentos chamo-lhe foi adaptação, porque teve de haver uma adaptação (...) porque uma coisa é o sexo outra coisa é o género. E em termos sexuais o homem e a mulher são diferentes e, portanto, as características físicas são diferentes. E eu até diria mais, (porque isso está cientificamente provado), que existem determinado tipo de características que são próprias, a forma às vezes de olhar as coisas, a forma de atuar. E, portanto, eu não falo restrições, mas sim de uma adaptação que ocorreu.” (E3)</p> <p>“Não, antes pelo contrário. Eu sou da opinião que as FFAA quanto mais, e aqui vai pra além das mulheres, quanto mais diversificadas melhor (...) Isto é, à semelhança das sociedades quanto mais diversificadas forem e mais aceitarem as diferenças, mais evoluída a sociedade é, e consequentemente as FFAA. Quanto mais diversificação houver melhor, a todos os níveis, porque são maneiras de pensar diferentes, são <i>inputs</i> diferentes que podem dar.” (E4)</p>
	<p>Na sua opinião, a entrada das mulheres modificou, de alguma forma, o funcionamento da Academia Militar? Em que aspetos? De que forma?</p>	<p>Mudanças organizacionais</p>	<p>Físicas</p>	<p>“(...) eu estive na segunda Força Nacional Destacada com a Companhia de Transmissões em Angola e, na altura, já havia mulheres, não havia muitas, mas já havia algumas, e utilizava-se o facto de não termos infraestruturas como uma maneira para, digamos, para não levarmos (...) o que depois mudou completamente com o passar do tempo e com o financiamento disponibilizado” (E2)</p> <p>“(...) físicas, infraestrutural, nem que seja o facto de termos casas de banho e balneários separados para mulheres e para homens (...) embora essas barreiras noutros países já tenha sido quebrada” (E4)</p> <p>“Depois do choque inicial, em que se arranjaram todos os motivos para que as mulheres não acessem à Instituição Militar por inteiro, desde o mais básico, instalações sanitárias separadas, quartos separados (...) Nós hoje vamos numa missão e as mulheres usam a mesma casa de banho que os homens e, se for preciso dormem lado a lado e não tem que acontecer nada, porque são dois profissionais” (E6)</p>
			<p>Linguagem</p>	<p>“Modificou em alguns pontos para melhor, a meu ver. Para além da parte toda que infraestruturas que é evidente, a linguagem que é aplicada no meio militar na sua generalidade melhorou. Há tendência para ter algum cuidado quando as mulheres estão presentes, que vem melhorar a cultura militar na sua generalidade (...) e denota-se que saindo da Academia Militar os Oficiais começam a falar melhor do que quando eram cadetes” (E5)</p>

			<p>Adaptação aos elementos femininos</p> <p>“(…) e, naturalmente, tem sido um processo de ajustamento que tem sido feito ao longo do tempo, não foi imediato (…) há sempre algumas vertentes que vão sendo ajustadas com o tempo. Naturalmente estamos a falar, de coisas que são imediatas e que são claras, como o alojamento. Mas depois há outras, que vieram sendo introduzidas com o passar do tempo como fardamento” (E2)</p> <p>“Quando entraram as primeiras mulheres na vida militar eu acredito que não tenha sido fácil, quer em termos de adaptação, quer em termos de possibilidade (…) porque tivemos que esperar uns anos para que elas [militares femininos] ganhassem experiência e antiguidade de forma a que elas depois também ajudassem as próximas, porque têm outra sensibilidade de vivência (…) e fosse assim possível introduzir mais alterações” (E2)</p> <p>“(…) as pessoas não estavam preparadas para receber mulheres, porque entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas foi uma decisão um pouco repentina, não foi uma decisão que fosse planeada com tempo, e que se criassem as condições (…) As primeiras mulheres que entraram sofreram e só a capacidade de resistência é que fez com que elas continuassem” (E6)</p> <p>“(…) mas isto, não tem a ver com os cadetes, tem a ver com a sociedade portuguesa em geral, que é uma sociedade muito machista, muito patriarcal em que o homem protege a mulher (…) é o papel do homem proteger a mulher e isso ainda é muito assim em termos sociológicos, mas nota-se a diferença. Desde as coisas básicas (…) quando as raparigas começaram a entrar para a Academia Militar não havia equipamento, não havia fardas apropriadas, (…) eram outras medidas, era tudo diferente e agora as coisas já começam a mudar até nisso” (E7)</p>
			<p>Mentalidade</p> <p>“(…) estou plenamente convencido que sim. E aliás, foi uma surpresa até para mim, quando comparado com alguns anos atrás não só para as mulheres, mas também para os homens. A realidade de hoje em dia (…) falo agora daqui da Academia, nota-se uma inversão. Se no passado o curso de Engenharia e de Administração Militar eram os primeiros cursos a preencher as vagas, e as Armas ficavam sempre para o fim, hoje isso inverteu-se. Verificamos que existe uma renovada vontade de ingressar nas armas, e que esse interesse também advém do género feminino. Coisa que do antecedente não acontecia” (E3)</p> <p>“uma coisa que foi evoluindo muito foi a mentalidade. À medida que isto foi progredindo, e que a entrada das mulheres foi vista como algo normal, todos fomos amadurecendo e tentando adaptar-nos à nova realidade (…) As primeiras mulheres que vieram para a tropa foram tratadas nas palmas das mãos, e eu penso que isso agora já não se verifica, está cada vez mais igual, a haver um tratamento igual” (E2)</p>
			<p>Divulgação</p> <p>“Um exemplo prático é a publicidade (…) a publicidade há uns anos atrás maioritariamente era para homens, hoje em dia tem mudado. Temos tentado ter uma maior abrangência e uma maior diversidade possível. Eu acho que este tem sido o caminho” (E4)</p>

			Prioridade da temática	“(…) este assunto começa a ser um assunto prioritário a todos os níveis, até ao nível do Ministério da Defesa Nacional está a ser uma prioridade. Existe um grupo constituído, que compõem uma rede dentro do Exército no assunto do Género, que faz com que todas as unidades, estabelecimentos ou órgãos do Exército tenham a necessidade de nomear pontos focais (…) Todas as unidades em termos militares agora todas estão representadas pôr um ponto focal o alguém que representa estas áreas do género e dos estudos do género. Isso é um grande avanço e agora penso que o caminho está aberto” (E6)
			Dia-a-dia	“(…) modificou não só o funcionamento porque é meramente conjectural ter uma casa para mulheres ou homens. Digamos que modificou sobretudo numa fase inicial nos anos 90, o relacionamento, o cuidado, uma postura daquilo que eu considero que deve ser um Oficial, de maior educação, de maior compreensão da diferença. E, portanto, o facto de terem essa diferença no dia-a-dia, leva a depois a que na vida de trabalho estejam treinados, e não sejam só Oficiais que leem NEP para depois atuarem desta ou daquela maneira (…) portanto como eu digo é a praxis do dia-a-dia com algumas correções que melhorou a instituição do seu todo” (E1)
	As FA têm feito o seu percurso no sentido da Integração e Igualdade de Género. Na sua opinião, e com base na sua experiência na Academia Militar, considera que esta instituição atualmente tem condições que visam a igualdade	Condições que visam a igualdade entre os militares de ambos os sexos	Existem condições, mas existem melhorias a fazer	“(…) na medida do possível a Academia Militar, como elemento isolado, tem feito o possível, nesse âmbito, sim, porque este é um problema que transcende à Academia Militar. Este é um problema inclusivamente cultural, isto é, cultural, social (…) Faz parte da nossa sociedade esta forma de pensar. Portanto, do meu ponto de vista, a Academia Militar tem feito os possíveis para integrar mulheres nas Forças Armadas. Por outro lado, isto é um assunto um pouco mais abrangente, não é só da Academia Militar, ou do Exército, é da sociedade também (…) temos de começar a mudar um bocadinho as mentalidades de que isto está aberto para todos” (E4) “(…) é assim condições, condições tem. A Academia fornece e tem essas mesmas condições necessárias a nível de instalações, entre outros. Ou seja, os requisitos tem-nos cá. Agora, aquilo que na minha opinião precisa de ser trabalhado vai para além das condições físicas, está relacionado mais com a parte psicológica e a parte das atitudes tanto dos cadetes mais antigos como do corpo de instrutores que deveriam ter uma formação de igualdade de género antes de começarem a dar formação. A cultura da sociedade também tem uma grande influência (…) a mentalidade vem de casa e isso nós não podemos mudar aquilo que nós podemos fazer é aquilo que está ao nosso alcance, é cá dentro, e acho que cá dentro ainda à algum trabalho a fazer. Já fizemos muito, mas ainda há um longo caminho a percorrer” (E5) “(…) falta passar da política para a prática (…) há muitas iniciativas, desde o Ministério da Defesa, do Estado-Maior do Exército até Academia Militar e aos estabelecimentos militares de ensino” (E6)

	entre militares de ambos os sexos?		Iguais	<p>“(…) existe muita vontade, mas a vontade é sempre escrita, porque depois na prática se nós formos a ver o que é que se faz e o que é que está a ser feito é pouco (…) na academia, na minha experiência o que se está a fazer, e a desenvolver é por vontade de algumas pessoas que o estão a fazer por iniciativa própria” (E6)</p> <p>“(…) eu julgo que a Academia faz dentro do conhecimento que tem o possível para que exista igualdade, a Academia e o Exército, e ambos querem que exista igualdade dentro do Exército e não discriminação. Não tenho dúvidas disso. Mas sei que temos um caminho a percorrer” (E8)</p> <p>“(…) eu espero que sim, tenho feito tudo nesse sentido, nós, numa instituição com 800 pessoas compreenderá que é difícil ter tudo a 100% a todos os níveis, mas eu espero que sim, faço votos que sim e a orientação que tenho dado é para isso. As professoras que estão mais nesta área aquilo que me dizem é que são casos pontuais que acontecem e são corrigidos” (E1)</p> <p>“(…) eu acho que na vossa geração [geração atual] já não se coloca essa questão (…) vocês já estão perfeitamente aceites são um camarada, não olham para a mulher (…) claro que lá fora olham, mas aqui dentro [na Academia Militar] a integração é igual, enquanto na minha geração se olhava primeiro para a mulher” (E2)</p> <p>“(…) a desigualdade remuneratória perante o desempenho da mesma função é algo que nós na vida militar não temos (…) portanto não é por ser homem ou mulher que tem um determinado vencimento, mas porque tem um determinado posto. Daí acho que é um bom exemplo, não só da Academia, mas também relativamente à vida militar e relativamente àquilo que se procura com a igualdade” (E3)</p>
	Considera que a AM é uma referência a este nível? Pode dar exemplos?	Referência ao nível da integração	Não	<p>“(…) nós quando dizemos referência, era preciso que eu conhecesse a realidade toda para poder situar a academia militar no meio do resto (…) agora, uma coisa é certa, aqui [na Academia Militar] desde o processo de candidatura ao processo de vivência as coisas são transparentes, aos olhos de todos, (…) uma situação que eu acho que é importante é o facto de no processo de candidatura as provas serem abertas, os pais, familiares e quem quiser pode ir assistir para não pensarem que pode existir assim alguma discriminação ou outra coisa, vão assistir e veem como tudo é conduzido (…) e portanto aqui não iria tão longe dizendo que é uma referência nesse sentido, porque é assim não tenho capacidade para comparar com o resto, mas posso dizer que aqui se procura e dá-se um tratamento igual a toda a gente, não há aqui tratamento diferenciado” (E3)</p> <p>“(…) nem a Academia Militar em Portugal, nem nenhuma outra academia no mundo” (E4)</p> <p>“(…) neste momento não, espero que um dia venha a ser assim” (E6)</p> <p>“(…) acho que estamos a caminhar para lá, ainda não estamos” (E7)</p>

	Qual a importância do tratamento da temática do gênero na preparação das/os militares para a sua profissionalização?	Pertinência do tratamento da temática do gênero	Preparação para o futuro	<p>“(…) a Academia Militar tem aqui três grandes pilares (…) a formação é fundamental para qualquer organização, e vocês, nós, que somos o futuro da organização, porque ninguém nos vai dizer para onde nós vamos, somos nós que vamos enfrentar os problemas e devemos estar preparados para os enfrentar da melhor maneira, porque os problemas vão mudando e não há nenhuma <i>checklist</i> para todos os problemas e há sempre novas coisas a surgir (…) como tal devemos estar sempre preparados não só para as tecnologias mas para perceber a mente humana porque nós trabalhamos com homens e com mulheres, portanto temos de estar preparados e a formação é fundamental para essa preparação, quanto melhor estivermos preparados melhor depois estaremos depois aptos a enfrentar esses problemas (…) é importante estas questões serem abordadas com eles [sargentos e praças], porque depois não interessa se o oficial tem esta formação toda ao nível das questões do gênero e depois ao transmitir ao sargento e ele não perceber, nem saber como operacionalizar ou colocar em prática. E por isso, do meu ponto de vista, isto tem de ser uma formação transversal e adaptada a cada um” (E2)</p> <p>“(…) os alunos que nós estamos a formar hoje serão os comandantes de amanhã e é bom que esses homens e mulheres que eles vão comandar não sintam a desigualdade de gênero (…) eles têm de mudar a sua mentalidade antes de terem um pelotão com homens e mulheres a seu cargo porque senão a atitude deles perante os homens e mulheres pode ser diferente e não deve ser (…) podemos ter as duas vertentes, aqueles que discriminam positivamente e favorecem as militares femininas de forma muito nítida, como aqueles que continuam a achar que elas [mulheres] não pertencem aqui. Não pode ser oito nem oitenta temos de encontrar um meio-termo” (E5)</p> <p>“(…) para que se tornem oficiais equilibrados com conhecimento de causa, para que percebam quando forem nomeados para missões, ou quando forem eles a nomear alguém para perceberem que existem necessidades e a que se devem essas necessidades, para não haver discriminação com base no gênero, só porque sim (…) para ter conhecimento de causa e do que está a falar quando se tornar num oficial” (E6)</p>
			Aumentar o conhecimento	<p>“(…) porque fala-se muito, mas nós sabemos pouco (…) mas nós sabemos pouco, não sabemos se estamos no caminho certo. Portanto é essencial [abordar a temática]” (E4)</p> <p>“(…) sabemos muito pouco acerca deste assunto (…) nós até podemos querer saber mas temos algum receio, e, agora falando como mulher nós temos algum receio de abordar estes assuntos (…) eu estou à 20 anos a falar neste assunto e os comentários que eu ouço das cadetes hoje, são exatamente os mesmos comentários que nós fazíamos na altura” (E5)</p> <p>“(…) a instituição não pode reger-se, nem pode deixar as decisões na sorte de ter ou não comandantes com a mentalidade aberta e é contra isso que nós temos de lutar (…) por isso é que eu digo, que aqui na parte da formação, nós temos de falar logo desde logo com os nossos alunos, porque é que aqui que está o futuro e em simultâneo temos de falar com a estrutura também de decisão da Academia Militar para permitir esta abertura, para começar desde já a funcionar, para que com quem nós estamos a falar perceba que o comando está connosco”(E6)</p>

			Fomentar a abordagem correta dos discursos e meios de divulgação	<p>“(…) o próprio sistema de quotas é injusto tanto para homens como para mulheres. Para mulheres porque as pode colocar em determinadas funções de destaque e ela não ter as competências ou qualidades necessárias” (E4)</p> <p>“(…) porque também depois à aquela parte da discriminação positiva, e também não podemos chegar a isso. Portanto secalhar às vezes, mesmo da parte das instâncias oficiais, secalhar às vezes o discurso devia ser de outra forma, não é dizer que precisamos de mais mulheres no exército (…) nós precisamos mais efetivo, seja masculino ou feminino e lá está, precisamos de gente bem formada e com vontade de cá estar, tem que haver incentivos para ambos os sexos, é disso que se trata. E acho que sim que é uma questão de se falar do assunto, mas lá está numa perspetiva desassombrada e numa perspetiva que não seja a história do lado sempre de igualdade e desigualdade, mas sim de integrar, é por aí” (E7)</p>
	Do seu ponto de vista considera que estas temáticas relacionadas com o género deveriam estar colocadas na formação inicial e contínua da AM?	Formas de abordar temáticas do género na formação da AM	Componente científica	<p>“(…) esta temática deve ser obrigatória em termos científicos, com alvo de trabalho, alvo de matéria trabalhada pelo professor de Sociologia Militar” (E1)</p> <p>“(…) penso que há sempre forma, se formos para o grupo um, há sempre forma temos é de meter uma componente mais jurídica e avaliativa porque senão isto fica mais numa espécie de conversa e não demos a base científica sustentável devida, que deve conter uma unidade curricular do grupo um” (E2)</p> <p>“(…) se formos para a frente com o Projeto Erasmus +, os cadetes vão ter unidades curriculares na Academia Militar com formação de género e vão ter <i>workshops</i> nesta área [do género], direcionado para cadetes. Portanto podemos em certa medida dar aqui um contributo (…) acho que nisto é que vamos causar um maior impacto, não ser só palestras ser mais formação de terreno, unidades curriculares, <i>workshops</i>, cursos (…) é esse o nosso objetivo” (E4)</p> <p>“(…) sim, uma formação onde estivessem inseridos módulos do género seria uma boa maneira de começar a mudança” (E5)</p> <p>“eu acho que é fundamental haver, daí nós estarmos a fazer o esforço dos tais conteúdos programáticos que fazem parte dos ciclos de estudos das unidades curriculares onde estão integrados (…) é importante, mas por si só não é o suficiente (…) olhando para o futuro, poderá até o caminho chegar lá” (E6)</p> <p>“(…) os jovens que estão ansiosos por aprender conhecimento e que são ainda bastante moldáveis a questões diferentes, no entanto talvez acham [os jovens] que são os detentores da razão e que sabem tudo, e é bom quando há pessoas com experiência que são capazes de lhes demonstrar que à mais e que podem ser diferentes, que a maneira como eles pensam não quer dizer que esteja errada mas existem diferentes formas de ver a mesma questão (…) tem é que se saber fazer as coisas e ministrar as coisas, eu acho que sim que enquadrar este assunto na formação é cada vez mais necessário” (E7)</p> <p>“(…) sem dúvida o ideal seria esta temática ser abordada por módulos nas várias cadeiras de forma a permitir enraizar novas visões, por exemplo ter um módulo de género na cadeira de Sociologia Militar ou nas cadeiras de Gestão (…) e poder haver tempo para a discussão” (E4)</p>

				<p>“(…) a própria diretiva do CEME, o plano setorial da Defesa Nacional para a Igualdade e o plano de ação do Exército para a perspectiva de gênero vêm nesse sentido, e já têm previsto uma medida para existência de um módulo na formação, nos cursos iniciais e de promoção desta temática do gênero (...) ou seja, cursos de formação é a Academia Militar, a ESE e isso tem de acontecer, porque já está previsto”(E8)</p> <p>“Colocar a temática do gênero na formação inicial e continua da AM não é só uma mais-valia como é fundamental e tem de acontecer (...) A forma ideal de o fazer é através de módulos da perspectiva de gênero integrado nas várias disciplinas, que não fosse uma unidade curricular à parte (...) Era necessário isto acontecer, uma vez que os conceitos base desta temática ainda não estão assimilados. Além disso, deveria existir uma evolução nos módulos e nas temáticas dadas sobre o tema das questões de gênero pelos vários anos. A título de exemplo a integração da perspectiva de gênero nas operações estar integrada nas disciplinas de Tática de cada arma ou serviço (...) No entanto, considero exagerado ser uma disciplina própria” (E8)</p>
			Atitudes diárias	<p>“O exemplo do dia-a-dia é fundamental, e é através do exemplo que chegamos às pessoas” (E1)</p> <p>“(…) eu acho que devia haver uma formação mais orientada nesse sentido. Mas, mais importante que a formação, era o incutir diariamente nos Oficiais subalternos e Capitães por exemplo, que lidam mais diretamente com os alunos, a transmitir essa igualdade, por forma a que os alunos percebessem (...) se eles próprios dizem que somos todos iguais e que não devemos olhar para este assunto dessa maneira, a formação aí sim é importante, mas mais importante que formação são as atitudes do dia-a-dia como já referi” (E5)</p> <p>“(…) eu acho tem de existir um equilíbrio em tudo, não podemos pôr só homens ou só mulheres a falar, que é para eles não pensarem que são coisas de mulheres. Mas também não podemos pôr as mulheres num pedestal, com mais importância e relevância e que está tudo errado (...) tem de existir um equilíbrio aqui, porque tem de haver um equilíbrio em tudo” (E7)</p>
			Componente militar	<p>“(…) uma parte que eu não tenho dúvida, é um módulo incluído na formação militar, na formação complementar (...) logo aqui, eu penso que aqui deve ser transversal, não só aqui na academia e nas escolas de formação (...) penso que sim, na componente militar nós poderíamos incluir esta temática (...) a GNR já está a tentar fazer isso, eventualmente no Tirocínio para Oficiais, mas eu penso que nós aqui [Academia Militar] como vocês [alunos] estão cá cinco ou sete anos antes de entrarem no quadro, eu penso que, isto era algo que se devia introduzir e ser um módulo transversal aos vários anos, com várias conferências” (E2)</p> <p>“(…) no âmbito Corpo de Alunos, na formação geral militar, secalhar até poderá fazer mais sentido ser tratada a questão de gênero (...) mas este tratamento tem de ser feito por especialistas, por pessoas que tenham feito formação nessa área. (...) provavelmente, eu acho que poderá encaixar bem no âmbito da formação ética e militar, que é um âmbito da Academia Militar do âmbito do corpo de alunos (...) devendo ser introduzido na formação como matéria transversal” (E3)</p>

Qual a eficácia das medidas para a integração da perspectiva do género na AM?	O tema da Igualdade e da Integração da perspectiva de género tem vindo a ser introduzida através de palestras e da divulgação. Considera suficiente?	Grau de suficiência das palestras e da divulgação na temática da igualdade e da integração do género	Insuficiente	<p>“(…) não é suficiente e é por isso que vamos implementar e já está em curso esta temática na parte científica” (E1)</p> <p>“não é suficiente (….) não basta uma conferência (….) uma conferência sim é boa, mas eu penso que secalhar se tivermos várias pessoas, se tivermos o contraditório é muito melhor porque conseguimos começar a compreender” (E2)</p> <p>“(…) a Academia Militar está perfeitamente ciente disso, sabe que não é suficiente (….) a formação para que seja fomentada e isso terá que acontecer, irá ser introduzida certamente com o seu peso, porque nestas coisas nós também temos de ser preponderantes (….) porque às vezes as coisas também, quando caem no exagero ou isso, às vezes também existe sempre uma força contrária. Portanto estas coisas têm de ter o seu peso e a sua dinâmica própria para que a mensagem também passe (….) nunca poderá ser uma cadeira de formação, que todos os militares e todos os cadetes vão ter uma cadeira que é a questão de género (….) naturalmente deve ser introduzida e é isso que nós agora temos de procurar perceber, qual o momento e o âmbito mais adequado para a introduzir” (E3)</p> <p>“Não, não é suficiente. Tem de ser mais profundo, tem de ser com uma unidade curricular onde os alunos têm de discutir (….) se for uma palestra, ou um seminário o aluno não discute, não há discussão Intergrupar (….) Existem duas formas de conhecimento e de aprendizagem que é a aprendizagem por competências, ou seja, é dirigido um problema ao aluno e ele resolve aquele problema, por exemplo um artigo e ele tem de fazer uma recensão crítica. E a outra é por conhecimento onde o aluno estuda, decora e coloca num teste. Nós vamos tentar ir para o segundo, avaliação de competências, e para isso só é possível em graus mais profundos, unidades curriculares onde há discussão intergrupar, se for uma palestra não (….) porque o aluno não percebe, pode fazer uma pergunta, mas é um num universo muito grande. Se for numa unidade curricular, todos discutem, faz parte da formação e há-de fazer parte de um teste. O grau de profundidade é bastante superior e era aí que nós gostaríamos de chegar” (E4)</p> <p>“Não, não é suficiente (….) ela [a temática do género] tem de ser falada também na parte da formação. Este assunto tem que ter o exemplo dos formadores que fazem parte desta casa e das instituições formadoras, como Academia Militar (….) as próprias mulheres quando é para tratar de assuntos de género escolhem mulheres, quando devia ser ao contrário, elas deveriam escolher homens e mulheres. A verdade é que também as mulheres têm tendência para se defender e juntarem-se, e é estranho às vezes ver um homem a abordar este tipo de assuntos” (E6)</p> <p>“(…) um deles, é sem dúvida falar, dar palestras aos próprios comandantes, dar palestras à estrutura superior da própria Academia, explicar o que é que nós pretendemos fazer, Mas a principal é inserir conteúdos nas unidades curriculares, conteúdos programáticos da integração de género, pequenos conteúdos (….) fazer isso em algumas disciplinas como por exemplo na Pedagogia (….) começar devagar para já, até assumimos uma própria unidade curricular que se justifique” (E6)</p>
---	--	---	---------------------	--

				<p>“Nós aqui na academia temos intenção, não de criar uma unidade curricular ligada ao género porque isso implicaria muita coisa (os ETC’S , a aprovação da Agência Nacional, tudo mais), mas integrar a perspetiva de género em algumas unidades curriculares e temos intenção, aliás já vai ter inicio este semestre de fazer e começar a dar alguma formação (...) se houver essa formação, não é a formação feminista da defesa da Igualdade, mas sim uma formação de integração, lá está, com discussão, com debate, com pontos de vista com investigação por detrás, com dados empíricos, então se calhar somos capazes de mudar” (E7)</p> <p>“na minha opinião ter uma palestra por ano não é suficiente, pois não é dada a relevância devida (...) este tema tem de ser levado com maior seriedade e ter a mesma importância que têm outras disciplinas” (E8)</p>
	Existe algum sistema de controlo que permita detetar os pontos fracos em matéria de igualdade de género e introduzir correções, sempre que possível?	Sistema de controlo para a temática do género	Não têm conhecimento	<p>“(…) que eu tenha conhecimento não existe nenhum sistema de controlo, temos diretivas de cima e temos feito tudo para as cumprir no que diz respeito à divulgação” (E2)</p> <p>“(…) não tenho conhecimento, para conseguir responder a essa pergunta” (E3)</p> <p>“(…) só quando nós [Academia Militar] tivermos um processo implementado e a funcionar em pleno e que seja credível e eficiente é que conseguimos depois ter medidas de controlo” (E4)</p> <p>“(…) não tenho conhecimento, não tenho mesmo conhecimento de nada que esteja a ser feito para além daquilo que é realizado por iniciativa própria (...) e porque o pouco reconhecimento que vai havendo é precisamente pouco (...) porque isto são diretivas que vêm do Ministério da Defesa passam pelo Estado-Maior do Exército e depois vêm para cá” (E6)</p> <p>“(…) a Academia tem de relatar se as propostas relativamente ao género estão a ser cumpridas ou não, isso sim, agora não sei se existe algum sistema de controlo. Mas isso acaba por ser um pouco subjetivo não basta fazer uma palestra ou um relatório (...) é o dia-a-dia e é aí que nós temos de chegar (E5)</p>
			Existe uma monitorização	<p>“Existe uma monitorização do Plano de Ação do Exército, porque o próprio tem de reportar todos os anos ao Ministério da Defesa o que fez relativamente ao Plano Setorial (...) portanto sempre que é preciso, sempre que o Representante de Género do Exército precisa de saber o que é que a Academia, o CFT está a fazer estabelece ligação com os pontos focais e eles reportam a informação. No entanto é importante referir que estes pontos focais e representantes são funções em acumulação, portanto existe muito espaço para melhoria” (E8)</p>

APÊNDICE L - QUADROS E TABELAS DO QUESTIONÁRIO DE APOIO À ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quadro n.º 12 - Caracterização da Amostra

	Instituição		Total
	Exército	Guarda Nacional Republicana	
Feminino	22	10	32
1º ano	8	1	9
2º ano	2	2	4
3º ano	4	1	5
4º ano	5	2	7
5º ano/TPO	3	4	7
Masculino	158	82	240
1º ano	34	20	54
2º ano	27	17	44
3º ano	36	21	57
4º ano	30	13	43
5º ano/TPO	31	11	42
Total	180	92	272

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 18 – Dados relativos às mudanças institucionais causadas pela entrada das mulheres: frequências e percentagens

	Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
Q. 1	12	4,4%	14	5,1%	70	25,7%	129	47%	47	17,3%	272	100%
Q. 2	18	6,6%	44	16,2%	71	26,1%	95	35%	44	16,2%	272	100%
Q. 3	23	8,5%	25	9,2%	78	28,7%	105	39%	41	15,1%	272	100%
Q. 4	60	22,1%	93	34,2%	75	27,6%	25	9%	19	7,0%	272	100%
Q. 5	26	9,6%	27	9,9%	81	29,8%	104	38%	34	12,5%	272	100%
Q. 6	59	21,7%	98	36,0%	68	25,0%	29	11%	18	6,6%	272	100%
Q. 7	67	24,6%	94	34,6%	63	23,2%	37	14%	11	4,0%	272	100%
Q. 8	64	23,5%	77	28,3%	75	27,6%	7	3%	49	18,0%	272	100%
Q. 9	45	16,5%	67	24,6%	103	37,9%	44	16%	13	4,8%	272	100%
Q. 10	22	8,1%	59	21,7%	73	26,8%	77	28%	41	15,1%	272	100%
Q. 11	23	8,5%	39	14,3%	86	31,6%	107	39%	17	6,3%	272	100%
Q. 12	79	29,0%	71	26,1%	61	22,4%	48	18%	13	4,8%	272	100%
Q. 13	50	18,4%	59	21,7%	71	26,1%	71	26%	21	7,72%	272	100%

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 19 – Dados relativos à integração das mulheres na Academia Militar: frequências e percentagens

	Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
Q. 1A	11	4,0%	38	14,0%	52	19,1%	90	33,1%	81	29,8%	272	100%
Q. 2A	61	22,4%	91	33,5%	49	18,0%	47	17,3%	24	8,8%	272	100%
Q. 3A	70	25,7%	123	45,3%	23	8,5%	46	16,9%	10	3,6%	272	100%
Q. 4A	24	8,8%	52	19,1%	64	23,5%	67	24,6%	65	23,9%	272	100%
Q. 5A	23	8,5%	76	27,9%	81	29,8%	47	17,3%	45	16,5%	272	100%
Q. 6A	31	11,4%	12	4,4%	126	46,3%	82	30,1%	21	7,7%	272	100%
Q. 7A	35	12,9%	81	29,8%	88	32,4%	44	16,2%	24	8,8%	272	100%
Q. 8A	45	16,5%	80	29,4%	66	24,3%	54	19,9%	27	9,9%	272	100%
Q. 9A	22	8,1%	51	18,8%	85	31,3%	73	26,8%	41	15,1%	272	100%
Q. 10A	16	5,9%	46	16,9%	76	27,9%	95	34,9%	39	14,3%	272	100%
Q. 11A	8	2,9%	44	16,2%	80	29,4%	84	30,9%	56	20,6%	272	100%
Q. 12A	33	12,1%	60	22,1%	111	40,8%	50	18,4%	18	6,6%	272	100%
Q. 13A	34	12,5%	79	29,0%	82	30,1%	60	22,1%	17	6,3%	272	100%
Q. 14A	19	7,0%	37	13,6%	30	11%	96	35,3%	90	33,1%	272	100%
Q. 15A	15	5,5%	50	18,4%	40	14,7%	61	22,4%	106	38,9%	272	100%
Q. 16A	24	8,8%	56	20,6%	78	28,7%	76	27,9%	38	14,0%	272	100%
Q. 17A	25	9,2%	63	23,2%	67	24,6%	81	29,8%	36	13,2%	272	100%
Q. 18A	65	23,9%	87	32,0%	78	28,7%	32	11,8%	10	3,7%	272	100%
Q. 19A	4	1,5%	22	8,1%	74	27,2%	121	44,5%	51	18,8%	272	100%
Q. 20A	15	5,5%	42	15,4%	86	31,6%	98	36,0%	31	11,4%	272	100%

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

Tabela n.º 20 – Dados relativos às estratégias adotadas para a integração da perspectiva de género: frequências e percentagens

	Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
Q. 1B	10	3,7%	14	5,1%	98	36,0%	104	38,2%	46	16,9%	272	100%
Q. 2B	11	4,0%	21	7,7%	110	40,4%	93	34,2%	37	13,6%	272	100%
Q. 3B	21	7,7%	23	8,5%	127	46,7%	80	29,4%	21	7,7%	272	100%
Q. 4B	25	9,2%	31	11,4%	133	48,9%	61	22,4%	22	8,1%	272	100%
Q. 5B	51	18,8%	62	22,8%	115	42,3%	35	12,9%	9	3,3%	272	100%
Q. 6B	21	7,8%	38	14%	85	31,2%	106	39%	22	8%	272	100%
Q. 7B	43	15,8%	77	28,3%	96	35,3%	42	15,4%	14	5,1%	272	100%
Q. 8B	18	6,6%	24	8,8%	108	39,7%	108	39,7%	14	5,1%	272	100%
Q. 9B	11	4,0%	9	3,3%	108	39,7%	123	45,2%	21	7,7%	272	100%
Q. 10B	23	8,5%	68	25,0%	122	44,9%	48	17,6%	11	4,0%	272	100%

Fonte: Elaboração própria com recurso ao *IBM SPSS Statistics 26*

ANEXOS

ANEXO A - SÍNTESE DAS RESOLUÇÕES SUBSEQUENTES À RESOLUÇÃO 1325

Resolução	Ano	Principais Tópicos
Resolução 1820	2008	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhece a violência sexual como uma tática de guerra; - Reconhece que a violência sexual pode ser classificada como crime de guerra, crime contra a humanidade e ato de genocídio; - Exige medidas de proteção e prevenção de partes em conflito armado e contra a violência nos campos de refugiados e pessoas deslocadas; - Reafirma a necessidade da participação plena e igualitária das mulheres nos processos de construção da paz; - Confirma o compromisso com a RCSNU 1325.
Resolução 1888	2009	<ul style="list-style-type: none"> - Apela à nomeação de um <i>Gender Advisor</i> para trabalhar no combate à violência sexual em conflitos armados; - Estimula as reformas legais dos Estados de forma a acabar com a impunidade da violência sexual durante o conflito; - Solicita mandatos de manutenção da paz para incluir disposições sobre prevenção e resposta à violência sexual, bem como disposições sobre a proteção de mulheres e crianças lideradas por um <i>Gender Advisor</i> de proteção de mulheres; - Incita à sensibilização dos militares sobre a violência sexual; - Insta à inclusão de questões relacionadas à violência sexual em áreas de pré-cessar-fogo, acordos de direitos humanos.
Resolução 1889	2009	<ul style="list-style-type: none"> - Apela à participação das mulheres nos processos de paz, particularmente na resolução de conflitos, planeamento pós-conflito e construção da - Enfatiza a responsabilidade dos Estados na proteção de mulheres e meninas em conflitos armados, inclusive da violência sexual, e de processar os autores de violência; - Apela à inclusão de disposições relacionadas à igualdade de gênero ao renovar os mandatos das missões das Nações Unidas; - Incentiva os Estados a elaborarem estratégias para atender às necessidades de mulheres e meninas durante situações pós-conflito, incluindo o acesso à educação, as condições socioeconômicas e à igualdade de gênero; - Solicita ao Secretário-Geral que apresente um conjunto de indicadores para haver um acompanhamento da implementação da Resolução 1325.
Resolução 1960	2010	<ul style="list-style-type: none"> - Reitera a necessidade dos líderes civis e militares demonstrarem um compromisso e uma vontade política de prevenir a violência sexual e combater a impunidade; - Reforça a ideia de que os Estados têm a responsabilidade primária para garantir os direitos humanos de todas as pessoas no seu território e estão sujeitos à sua jurisdição, tal como previsto na lei internacional; - Reafirmar que as partes em conflito armado têm uma responsabilidade para implementar medidas para assegurar a proteção de civis; - Reconhece os esforços do Secretário-Geral para abordar a sub-representação das mulheres nos processos formais; - Reforça a falta de <i>Gender Advisor</i> treinados estimulando ações a esse respeito.
Resolução 2106	2013	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhece a necessidade de uma monitorização mais sistemática à violência sexual em situações de conflito armado e pós-conflito; - Reforça a intenção de empregar, conforme apropriado, todos os meios para garantir a participação das mulheres em todos os aspetos de mediação, recuperação pós-conflito, construção da paz e combate à violência sexual nos conflitos; - Reconhece a necessidade de informações mais oportunas, objetivas, precisas e confiáveis como base para prevenção e resposta da violência sexual; - Solicita ao Secretário-Geral e às entidades relevantes das Nações Unidas que acelerem o estabelecimento e a implementação de medidas de controlo, análise e relatório sobre relações sexuais relacionadas com os conflitos;

		-Reconhece o papel <i>Gender Advisor</i> para garantir que as perspectivas de género são integradas nas políticas, planeamento e por todos os elementos da missão
Resolução 2122	2013	<ul style="list-style-type: none"> - Cria medidas mais fortes para incluir as mulheres nos processos de paz; - Solicita à DPKO que incluam sistematicamente informações e recomendações relacionadas sobre questões relevantes para as mulheres, paz e segurança, nos relatórios; - Reforça a intenção de incluir disposições para facilitar a participação e proteção das mulheres na preparação de processos e processos políticos, programas de desarmamento, desmobilização e reintegração, setor de segurança e reformas judiciais, além de processos mais amplos de reconstrução pós-conflito, onde essas são tarefas obrigatórias da missão; - Incentiva os Estados Membros envolvidos a desenvolver mecanismos de financiamento dedicados para apoiar o trabalho e aprimorar as capacidades das organizações que apoiam o desenvolvimento da liderança das mulheres e a plena participação em todos os níveis do processo de decisão, com relação à implementação da resolução 1325; - Encoraja os países a contribuírem com mais forças, aumentando a percentagem de mulheres militares e polícias em destacamentos para operações de manutenção da paz das Nações Unidas.
Resolução 2242	2015	<ul style="list-style-type: none"> - Exorta os Estados-Membros a avaliarem as estratégias e recursos na implementação da agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, e apela para que os mesmos garantam uma maior representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão nos planos nacionais, instituições e mecanismos internacionais ou nacionais; - Exorta os Estados-Membros a integrarem ainda mais a agenda “mulheres, paz e segurança” nos seus planos estratégicos, planos de ação nacionais e outras estruturas de planeamento; - Expressa sua intenção de convocar reuniões de especialistas relevantes do Conselho de Segurança como parte de um Grupo Informal de Peritos sobre Mulheres, Paz e Segurança para facilitar uma abordagem mais sistemática e permitir uma maior supervisão e coordenação dos esforços de implementação.
Resolução 2467	2019	<ul style="list-style-type: none"> -Solicita ao Secretário-Geral e às entidades relevantes da ONU que fortaleçam ainda mais os mecanismos de monitoramento, análise e comunicação de informações sobre violência sexual; - Reconhece a necessidade de integrar a prevenção, resposta e eliminação da violência sexual em situações de conflito e pós-conflito e abordar suas causas em todas as resoluções relevantes, inclusive nas autorizações e renovações relevantes dos mandatos das missões de paz; - Reitera a intenção, ao estabelecer e renovar os mandatos das missões das Nações Unidas, de incluir disposições sobre a promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres em situações de conflito e pós-conflito, inclusive mediante a nomeação de conselheiros de género.
Resolução 2493	2019	<ul style="list-style-type: none"> - Insta os Estados-Membros a implementarem integralmente as disposições de todas as resoluções anteriores do Conselho de Segurança das Nações Unidas relativas à agenda “Mulheres, Paz e Segurança” e a reforçarem esforços nesse sentido; - Insta ainda os Estados Membros a se comprometerem a implementar a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” e suas prioridades, assegurando e promovendo a participação plena, igual e significativa das mulheres em todas as etapas dos processos de paz, negociações, inclusive através da integração da perspectiva de género; -Solicita ao Secretário-Geral que inclua no relatório anual sobre a implementação da resolução 1325 e suas resoluções subsequentes, informações adicionais sobre os progressos realizados e os desafios remanescentes, bem como recomendações para enfrentar os novos desafios.

Fonte: Website da United Nations Security Council⁵⁹

⁵⁹ Cfr. <https://www.un.org/securitycouncil/content/resolutions>, disponível em 19 de fevereiro de 2019, às 14h59m.

ANEXO B - ORGANOGRAMA DA ACADEMIA MILITAR

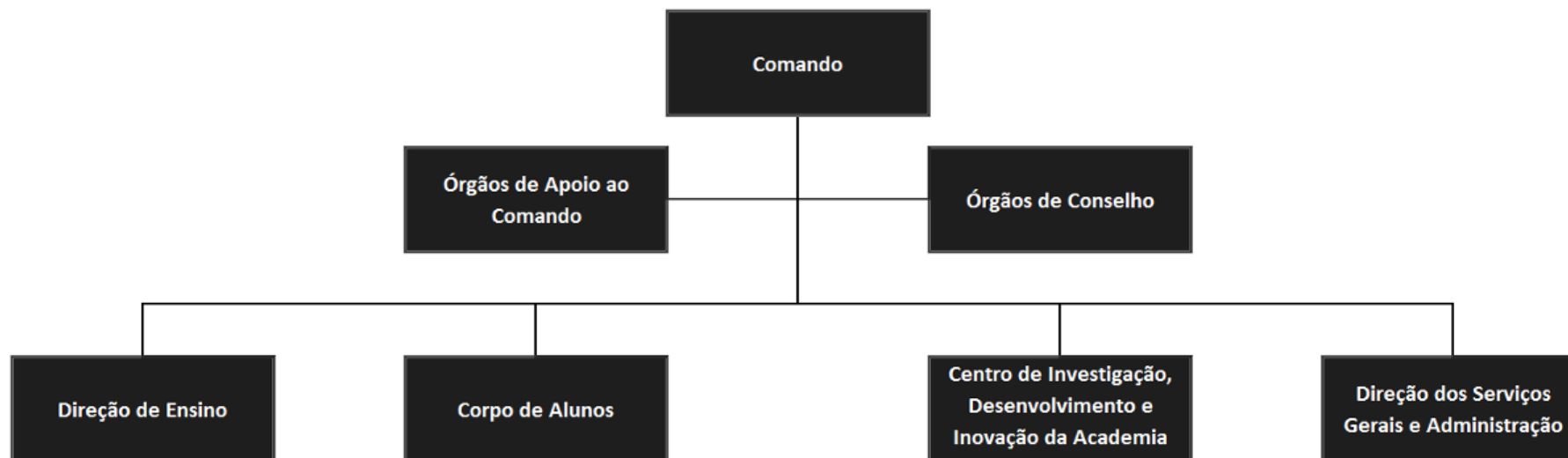


Figura n.º 4 - Organograma da Academia Militar

Fonte: Academia Militar⁶⁰

⁶⁰ Cfr. <https://academiamilitar.pt/sobre-a-am/organizacao.html>, disponível a 5 de março de 2020, às 15h34m.